И.В. РЫБАКОВ

ТРУД И ДИСЦИПЛИНА

записки рабочего

Труд без нарушений, на совесть является важнейшим условием выполнения планов экономического и социального развития, повышения эффективности народного хозяйства, дальнейшего укрепления социалистического образа жизни.

И. В. РЫБАКОВ

ТРУД И ДИСЦИПЛИНА

записки рабочего

МОСКВА
ПРОФИЗДАТ — 1985

ББК 66.72(2)32
Р 93

В подготовке книги принимал участие журналист Б. Е. Рязанцев

Рыбаков И. В.
Р 93 Труд и дисциплина: Записки рабочего. — М.: Профиздат, 1985. — 80 с.

20 к.

О путях укрепления дисциплины и порядка на производстве как важнейшем условии выполнения планов экономического и социального развития трудовых коллективов, совершенствования демократии ведет разговор в книге автор — передовой советский рабочий. На ярких примерах из жизни он показывает, как необходим в этом деле строгий и бескомпромиссный рабочий контроль. Укрепление дисциплины, наведение порядка зависят от уважения каждого к своей работе, к своему предприятию, от общественной активности труженика, от того, как поставлено в коллективе дело воспитания рабочей смены, считает автор.

Для профсоюзных работников и активистов, наставников молодежи, широкого круга читателей.

Р $\frac{0604020103-129}{081(02)-85}$ 8—85

ББК 66.72(2)32
331.6

© Профиздат·1985

Автор этой книги — Иван Васильевич Рыбаков, председатель совета комплексной сменной бригады станочников Балашихинского научно-производственного объединения «Криогенмаш». Он — лауреат Государственной премии СССР, которой наряду с другими товарищами был удостоен «за выдающиеся достижения в труде на основе совершенствования коллективных форм его организации, способствующих достижению высоких конечных результатов». И. В. Рыбаков хорошо известен и как председатель совета бригадиров Министерства химического и нефтяного машиностроения СССР. Его труд отмечен государственными наградами: орденом Трудовой Славы III степени и орденом «Знак Почета».

Двадцать лет проработал бессменно Иван Васильевич в одном цехе и приобрел славу мастера своего дела, токаря высокой квалификации. Десять лет он руководил коллективом, работавшим по бригадному методу. Автор рассказывает об организации бригады, о создании в ней атмосферы высокой трудовой активности, нетерпимости к нарушениям трудового распорядка, требовательности, доверия и товарищества, которые стали нормой в этом коллективе. И. В. Рыбаков вдумчиво анализирует обстановку на производстве, приводит множество примеров самоотверженного, эффективного труда своих товарищей по производству, детально разбирает мотивы нарушения трудовой дисциплины, делится опытом воздействия на тех, кто выходит за ее рамки.

По мнению автора, подавляющее большинство работников предприятия относится к своим обязанностям

с высокой степенью ответственности, добросовестно. Нарушения трудовой дисциплины приобретают на производстве значение чрезвычайного происшествия, вызывают строгое осуждение членов коллектива, кровно заинтересованных в высоком конечном результате общего труда.

И. В. Рыбаков рассказывает о деятельности народных контролеров, об участии всего коллектива предприятия в социалистическом соревновании, посвященном 40-летию Великой Победы советского народа в Великой Отечественной войне, повествует об усилиях профсоюзного комитета объединения в создании условий для высокоэффективного труда работников предприятия.

А. П. КОШКИН
секретарь ЦК профсоюза рабочих тяжелого машиностроения

УЧИТЬСЯ И УЧИТЬ САМОДИСЦИПЛИНЕ

На работу хожу пешком. С утра пройтись хорошо. Недолгих десяти — пятнадцати минут вполне хватает, чтобы отпустили домашние заботы, чтобы перебрать в памяти намеченное на день, прикинуть расход времени. В любую пору года знакомый путь — по зимнему морозцу или по летней утренней свежести — бодрит, поднимает настроение, готовит к привычному ритму дня.

И еще я люблю смотреть, как спешат к проходной, вливаются в людской поток наши рабочие. И, торопясь, на ходу приветствуют товарищей.

Но торопиться — совсем не значит опаздывать. Подавляющему числу людей свойственно естественное стремление больше успеть сделать. Тут сказывается желание трудового человека по-хозяйски распорядиться важным отрезком своей жизни — рабочим днем. А потому он загодя приходит в цех, осматривает станок, готовит инструменты.

Как и всегда, в проходной я встречаю своих ребят. Так уж повелось — приходим в одно время. Поздоровавшись, идем к турникету. И обязательно, как утренний ритуал, слышим в спину чье-нибудь притворное ворчание.

— Ну вот, опять рыбаковские гуртом пошли...

Наш бригадный балагур Саша Крамаренко однажды шутливо отпарировал:

— Числом делимся сами на себя, а успехом делимся со всеми.

Ничего загадочного в его заявлении не заключается — нас в комплексной бригаде семнадцать. И все же есть в этом выражении скрытая гордость. За нашу дружбу, сплоченность, товарищескую спайку.

Вот и теперь в тихом пока цехе Крамаренко снова в центре внимания. Саша рассказывает, наверное, что-то забавное, поскольку его то и дело прерывает хохот. Смеется даже самый сдержанный человек, ветеран бригады Петр Уткин. И, глядя на них, не зная, о чем речь, невольно начинаю улыбаться.

Эти минуты перед сменой я про себя называю душевной разминкой. Все на своих местах, сейчас включатся в трудовой ритм, а пока в эти последние секунды можно и пошутить.

Надо сказать, что за девять лет из десяти, которые существует бригада, у нас не было ни одного случая нарушения трудовой дисциплины. Представляю изумленные, насмешливые лица ребят, если бы я надумал спросить, допустим, нет ли у нас сегодня опоздавших? Что за нелепый вопрос? — прочту в их глазах.

Хотя опоздание на работу считается наименьшим из отступлений от трудового распорядка, многим оно кажется даже безобидным. Ну, подумаешь, прихватил десяток минут. Так ведь нагоню, наверстаю, от нормы выработки не оторвусь.

Оставим пока в стороне экономический ущерб от потерянных минут — об этом в свой черед. Давайте сначала разберемся в психологической основе этого явления. Начинается оно, увы, с неуважения к себе. С таких совсем уж ничтожных мелочей, как невымытая вовремя посуда («потом вымою»), с нечищенных ботинок («все равно снег на дворе»), со щетины на щеках («скажу, не ночевал дома»), невыполненного обещания, несостоявшегося свидания. Пустяки будто. Но, поддаваясь собственной необязательности, человек постепенно растормаживается, самодисциплина не угнетает его

душевное спокойствие. Он, конечно, в последнюю минуту соберется и побежит, кляня себя и задержавшийся автобус. Взмыленный от бега и беспомощных объяснений мастеру, горячий от стыда, он потеряет еще несколько минут, чтобы окончательно прийти в себя.

Опоздание — не преступление. Но и ему оправдания нет. Такой, кстати, ответ я готов был услышать от своих товарищей. Это нарушение, безусловно, заслуживает порицания. Даже наказания. Дабы человек осознал свою неорганизованность, призадумался и нашел способ перестроиться.

Уместно заметить, что в последнее время число опаздывающих резко снизилось. Те, с кем приходилось встречаться по этому поводу, хорошо поняли, что, во-первых, создается определенное общественное мнение, а во-вторых, зарплата страдает. Однако существует еще и такое: человек приходит на работу к сроку. Но его несобранность приобрела уже иное качество — он не торопится приступить к делу, начинает слоняться по цеху, устраивает частые перекуры, иными словами, волынит.

Надо сказать, что такая распущенность, поощряемая безнаказанностью, развивается стремительно. Тут поправлять уже труднее. Однако коллектив способен привести в порядок кого угодно. Только коллективу по силам найти единственно нужный подход к человеку.

Заглянем в Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. В статье 17 говорится о том, что трудовые коллективы «принимают меры к воспитанию членов коллектива в духе советского патриотизма, социалистического интернационализма, дружбы и братства народов, соблюдения законов и уважения правил социалистического общежития, бережного отношения к народному добру, непримиримости к пьянству,

хулиганству, стяжательству и другим антиподам коммунистической морали».

С особой силой вопросы повышения порядка на производстве прозвучали в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» и постановлении ЦК КПСС «О мерах по преодолению пьянства и алкоголизма». Совершенно правильно подчеркнуто, что сейчас, когда все полнее раскрываются созидательные силы нашего социалистического строя, преимущества советского образа жизни, необходимо в каждом трудовом коллективе создавать обстановку нетерпимости к любым нарушениям трудовой дисциплины и порядка, злоупотреблению спиртными напитками.

По своим общественным обязанностям мне, к сожалению, приходилось сталкиваться с различными нарушениями. И я сделал вот какой вывод: чтобы не допустить такого положения, надо знать людей, с которыми работаешь. Особенно это важно для бригадной формы организации труда. Ведь мы живем не в раз и навсегда созданном коллективе. Он не остается неизменным. Одни уходят на заслуженный отдых, другие меняют место жительства. Им на смену приходят новички — чаще всего выпускники профессионально-технических училищ или вчерашние школьники. Ребята эти — с разными характерами и темпераментами, с различным уровнем знаний и воспитания. Возраст — неустойчивый, подверженный какому угодно влиянию. Научился парнишка азам ремесла, два раза в месяц он подходит к кассе, живется ему легко, надежно, и все как по маслу идет. О будущем всерьез не задумывается.

Ему и невдомек, что за ним наблюдают. Не подсматривают, не следят, а именно наблюдают. В силу своей жизненной неопытности и неосведомленности ему трудно оценивать окружающих его людей. Тогда как его-то видят все. Присматриваются, как ведет себя новенький,

как овладевает специальностью. Ему помогают и советом, и примером, исподволь вовлекают в общественную работу, интересуются его жизнью за проходной. В общем, неназойливо направляют молодого рабочего. И, разумеется, у него есть наставник. Словом, постепенно адаптируют парня в коллективе, дают ему возможность стать своим. Так, как правило, бывает в стабильной бригаде. Новичок не повисает в пустоте. Он под наблюдением и контролем всего коллектива, способного предотвратить любой сбой в поведении своего воспитанника. Если же этот сбой происходит, то бригада всегда найдет способ повлиять на молодого человека.

Но главное, что дает бригада, — уроки самодисциплины. На мой взгляд, весьма мудро высказался по этому поводу В. А. Сухомлинский: «Воспитание, побуждающее к самовоспитанию, это и есть, по моему глубокому убеждению, настоящее воспитание» [1].

Молодому парню, зачастую привыкшему к школьному распорядку, бывает совсем нелегко преодолеть самого себя. От него требуется волевое напряжение, немалые затраты энергии и душевных сил. Но сила морального воздействия коллектива на человека, значение, смысл самосовершенствования измеряются умением довести намерение — до практического завершения.

Я говорю о работе с молодежью так подробно потому, что мне она хорошо знакома. Многие из нас, кадровых рабочих, закреплены за группами в профессионально-технических училищах. Есть такая группа и у меня в СГПТУ-36. И когда я встречаюсь с подшефными, то не ограничиваюсь практическими занятиями, рассказами о профессии токаря, о секретах специальности. Я терпеливо втолковываю нашим будущим рабочим, как важно уметь планировать свое время, стараться выполнять намеченное. Я убеждаю их, что это пригодится им

[1] Сухомлинский В. А. О воспитании. М., 1973, с. 262.

в будущем, когда у них появится настоящее дело, обязанности, увлечения. А чтобы успеть всюду — нужно время.

Нахожу примеры, рассказываю об учебе, увлечениях и многочисленных общественных обязанностях своих товарищей. Мог бы сказать и о себе, но как-то неудобно перед мальчишками. Подумают — хвастаю. А между тем дел хватает. Партийные обязанности — член горкома и обкома КПСС, член парткома завода, общественные нагрузки — председатель совета бригадиров Министерства химического и нефтяного машиностроения СССР, совета своей бригады, член совета наставников объединения. Сюда же надо отнести встречи по обмену опытом и прочее. Дома — семья и дети, которые требуют внимания, а значит, и времени. Вечерами — занятия в заочном машиностроительном институте. Отдохнуть надо на природе и дома. И наконец, люблю читать.

Кстати, недавно мне дали почитать книгу «Думы о русском слове», которую написал знаток и ценитель нашего языка Алексей Кузьмич Югов. В ней нашел абзац, как нельзя лучше подходящий к теме. Речь идет о пословице «Делу время, а потехе час». Вот что говорит о ней писатель А. К. Югов: «Ее постоянно слышишь в том смысле, что, дескать, делу надо предоставлять много времени, а на потеху один час, и того, мол, довольно! Иначе говоря, «потеха» здесь осуждается, на нее смотрят косо... Этакой «аскетической» пословицы народ не создавал»[2]. Основываясь на литературных источниках, А. К. Югов приводит первоначальный вариант пословицы — «Делу время и потехе час». Это «и» здесь необычайно существенно; кстати сказать, очень тонкая конструкция народной русской речи: не осуждайте, мол, и «потеху»; пусть и ей будет своя пора, свой «час»!

[2] Югов А. К. Думы о русском слове. М., 1972, с. 41.

Я вспомнил об этой пословице потому, что, раскладывая свое время по деловым полочкам, никоим образом нельзя забывать об отдыхе. Чтобы полноценно работать, необходимо столь же полноценно отдыхать.

Возвращаясь к теме разговора, хочу напомнить о том, что Основной Закон нашей страны — Конституция СССР гарантирует нам равное право и на труд, и на отдых. Нужно лишь разумно распорядиться этими правами. Для этого требуется точно отмерить, сколько времени должно быть отведено и тому, и другому. А помогает в этом самодисциплина.

Научиться самосовершенствованию можно и нужно. Но не надо упражнять волю ради самой воли, ограничивать себя ради ограничений, экономить время ради только экономии. Конечно, полезно расслабиться после рабочего дня, отрешиться от повседневных дел, сменить обстановку и привычный ритм, годный только для производства. Но раскрепощенность — не расхлябанность.

Могут спросить, где учился этому я? А везде, где жил. Сначала в деревне — ведь я по происхождению крестьянин. А что может сильнее дисциплинировать, чем летние сельские заботы. Успеть до дождя заскирдовать сено, заготовить на зиму дров. Да мало ли чего только не приходилось делать. Отец был председателем сельского Совета, а мама — санитаркой в больнице. Семья у нас была большая: кроме меня, еще три родных брата и двое двоюродных.

Родители, понятно, подолгу бывали на работе. И все домашние хлопоты ложились на нас. А летом в каникулы все мы были в поле. Я, скажем, возил на лошади сено, зерно от комбайна. И учиться нужно было не хуже других, чтобы отцу краснеть не приходилось. Словом, жизнь в деревне Мокрицы Спасского района на Рязанщине шла в строгом регламенте.

И продолжалось так до тех пор, пока после оконча-

ния восьмилетки я не поехал погостить к родным в Балашиху. Меня сводили на экскурсию на предприятие. Впечатление передать трудно. Деревенскому парнишке показали станки, оборудование. Я всегда спокойным был, а тут словно околдовали. Магия превращения грубой болванки в блестящую готовую деталь очаровала меня. Теплая, светлая, горячим пахнет. Это продолжается и по сей день, хотя я уже открыл немало секретов токарного ремесла...

Так я и остался навсегда в Балашихе. Поступил в СГПТУ-36, стал учиться покорившей меня специальности — на токаря. Тут-то и началось мое сознательное обучение самодисциплине. Дома как-то не задумывался об этом — коли была нужда, впрягался в дело. А в училище появилось расписание, определяющее нашу жизнь. Мы делили время на теорию и практику, на самоподготовку и учебные занятия. И конечно, его не хватало. Но постепенно привыкли, вошли в ритм. И я, и другие, в том числе и Петр Уткин, с которым мы и теперь работаем вместе.

Жили в общежитии. Остались в нем и после окончания училища. Получили 1-й разряд. Тогда казались себе мастерами, а по сути-то мальчишки, которые только знали кнопки «пуск» и «стоп», знали, как в патрон заготовку зажать и придвинуть бабку. Словом, были мы тогда сами как заготовки, которые еще очень долго надо доводить до совершенства. И неизвестно, что получилось бы из нас, не попади мы в добрые руки. Я говорю о наставниках, о людях, встречи с которыми повлияли на становление моего характера.

Признаюсь, мне повезло. Я попал к мастеру Павлу Яковлевичу Лисогору. Поставили меня к станку, дали чертеж заготовки, получил резцы и инструмент. Давай, малый, твори. Будто все, как в училище. Но оробел. Вдруг деталь запорю? Она ведь не учебная. Кто-то ею занимался, и после меня, может, шлифовщику попадет

или слесарю, а у него размер. Тут еще время поджимает...

Павел Яковлевич смотрел, смотрел, да и говорит:

— Ты чего нервничаешь?

Объясняю, мол, в норму уложиться спешу.

Дословно не помню, двадцать лет прошло, но за смысл сказанного тогда Лисогором ручаюсь:

— Руками думать требуется, а не махать ими без толку. Экономь на движениях, глядишь, сбережешь минуту-другую. Не торопись — до мастерства тебе, считай, лет десять. Если, конечно, хочешь овладеть профессией, а не просто деньги зарабатывать.

Показался он мне поначалу суровым. Но скоро стал понимать, что строгость его словно броня собственной доброты и благодушия. Бывало, подойдет сзади, ладонью стукнет по плечу, подвинься, мол. Вывернет резец и на наждак кивнет — пошли. Точит, на меня посматривает: понятно ли? Угол по своему выведет, вернется к станку и опять одними глазами: наблюдай. Скорость резания увеличит, и пошло дело. Стружка тоньше, поверхность детали зеркалом и размер точнейший. Подмигнет и к своему станку. Следующую заготовку ставлю по его способу — получается!

Вот так и настраивал меня Павел Яковлевич. Ненавойливо, по-товарищески. Именно по-товарищески. Хотя я-то был совсем зеленым. А между нами стоял его четвертьвековой стаж токаря и авторитет признанного мастера.

Его немногословная доброжелательность гасила робость, прибавляла уверенности в себе, приучала уже самого профессионально прикидывать время на обработку очередной заготовки. Где прибавить оборотов, какой угол заточки применить на определенной марке стали, где выгадать минуту-другую, чтобы убежать от нормы времени.

Вот тогда-то и началось самовоспитание. Не без помощи, разумеется. И конечно, мне повезло, что рядом оказался хороший человек. А мне вообще на таких в жизни везло.

Но, безусловно, мало научить уважать свой станок и резцы затачивать. Кадровые мастера исподволь, постепенно воспитывали в нас рабочую гордость, ответственность за порученное дело. Возникала незримая связь между наставником и его подопечным, которая не прерывалась и за проходной.

Павел Яковлевич приходил к нам в общежитие, словно навещал, к примеру, племянников. Не было никакого панибратства, но и натянутости не было. За его вопросами «как дела?», «как живете?» не было этакого показного внимания. Он всегда был искренен и, спрашивая, больше рассказывал сам.

Тут его не связывала строгая обстановка цеха, работа. Он позволял себе расслабиться и говорил. Рассказывал интересно, в основном о тех, кто работал рядом с нами. Привычных людей раскрывал с неожиданных сторон. Он не навязывал своего мнения, а делился наблюдениями. Как-то, сравнивая двух людей, он произнес:

— Не тот впереди, кто на доске показателей в первой строчке, — и, помолчав, добавил: — Обогнать — еще не достижение. А вот попробуй других за собой потянуть, довести до своего уровня.

Сейчас я хорошо понимаю его слова. А тогда мы только начинали постигать мудрость опытного мастера. А Лисогор между тем терпеливо объяснял:

— Все от человека зависит, от его работы и уважения к коллективу. Если он живет и трудится так, что им гордятся его товарищи, — это настоящий рабочий. Ведь коллектив — он как семья. С поддержкой и слабый себя сильнее чувствует. А без нее и квалифицированный специалист в середняках останется.

Он называл имена, описывал ситуации, вспоминал интересные факты. Мы слушали его, примеривали себя к лучшим, невольно перенимая их черты.

— Селекционеры, — лукаво улыбался Лисогор, — берут от каждой пшеницы лучшие ее качества. И так сорт будто неплохой, а над ним мудрят, прививают ему новые свойства. Чтоб зерен в колосе больше было, чтоб не полегал от дождя и ветра, чтоб на всякой земле полновесный урожай был. Хороших сортов много, а лучших — два-три. Так и в цехе. Людей много, и все будто неплохие. Но среди них не только должны быть, но и всегда найдутся лучшие. На которых и другие должны равняться...

Мы не копировали их, а постепенно начинали жить теми же интересами, пытались решать проблемы своим умом и приходили к верным оценкам происходящего. Из-под резцов убегали километры стружки, мы становились настоящими рабочими. Росла уверенность в себе. И уже хватало смелости участвовать в молодежных конкурсах на звание «Лучший по профессии». И без смущения вмешивались в жизнь цеха и проводили рейды «комсомольского прожектора». К тому времени меня избрали членом бюро цеховой комсомольской организации. Работалось легко, рукам становилось все вольнее, психологическая нагрузка ослабла. Распорядок дня стал привычным, жизнь без него показалась бы неполной. На все хватало времени — на труд, учебу и отдых. Самодисциплина давала свои плоды.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ — КОЛЛЕКТИВНАЯ

Прошло десять лет. За эти годы мы, еще совсем недавно молодые рабочие, сумели постичь многие законы производства. Мы стали образованнее, выросло наше профессиональное мастерство. Кстати, я тогда еще раз поразился прозорливости Павла Яковлевича Лисогора,

отмерившего мне десять лет до мастерства. Это время совпало с объединением нас, пятерых станочников, в бригаду. Бригадиром назначили меня. Вот тогда я по-настоящему понял, что даже такой небольшой коллектив может оказать существенное влияние на многие стороны производственной жизни. Почувствовал и силу высокой трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина — в узком смысле этого понятия — есть соблюдение правил внутреннего распорядка и режима работы, должностных положений и инструкций, предписанных обязанностей, сознательное им подчинение. В более же широком смысле оно предполагает одновременно творческое, хозяйское отношение к делу, постоянный поиск резервов, активную борьбу за выполнение планов и социалистических обязательств. В. И. Ленин подчеркивал важность установления «строжайшей ответственности за исполнительские функции и безусловно трудовое, дисциплинированное, добровольное исполнение предписаний и распоряжений, необходимых для того, чтобы хозяйственный механизм работал действительно так, как работают часы» [3]. Чем четче, лучше используются материальные ресурсы, производственные мощности, рабочая сила, чем рациональнее их соотношение в технологическом процессе, тем слаженней и эффективней идет производство и выполняется план. Поэтому рабочий, мастер, бригадир, технолог, экономист, директор предприятия должны выполнять свои обязанности безупречно. От этого зависит прочность нашей экономики и повышение благосостояния всего народа.

Прогулы, опоздания, отлучки с предприятия наносят производству немалый ущерб. Рабочий нередко обслуживает высокоспециализированное оборудование. Не выйдет человек на работу — где мастеру найти ему замену?

[3] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 156.

Как-то, ведя разговор о трудовой дисциплине с ребятами подшефной группы из СГПТУ, я попробовал разобрать это на таком примере. В нашей бригаде есть человек, о котором можно сказать много добрых слов. Это Виктор Аленичев, наш профгрупорг. Он молод, но уже наставник, учится в институте. Одним из первых освоил станок с числовым программным управлением. И вот представим, хотя представить подобное невозможно, что Витя «сошел с рельсов» и не вышел на работу. Предположим также, что в бригаде другого такого специалиста нет.

День нет Аленичева, другой, третий. На четвертый — его сверхплановый задел кончается. А подобную сверхсложную деталь на обычном станке не сделаешь. В результате где-то на сборке — простой. За ним следует срыв монтажа на каком-то важном для народного хозяйства объекте. А возможно, и нарушится срок поставки оборудования в зарубежное государство. И тогда наша страна понесет не только материальный ущерб, но и потеряет престиж надежного партнера в международной торговле.

Когда я рассказал об этом «примере» Вите, он даже обиделся:

— Почему ты меня в этаком виде показываешь?

— А потому, — ответил я ему, — что, во-первых, именно с тобой ничего похожего произойти не может — в этом я абсолютно убежден. Во-вторых, потому, что антиреклама — самый лучший вид поощрения, и ты его заслуживаешь. А в-третьих, обрети, наконец, присущее тебе чувство юмора...

Витя рассмеялся и рассказал обо всем ребятам перед сменой. Их нужно было видеть. Они импровизировали, старались превзойти друг друга в изобретении «страшных кар» для «преступника». И очередная разминка настроения прошла на славу.

Конечно же бригада нашла бы возможность изгото-

вить нужную деталь. Есть у нас и другие специалисты по станкам ЧПУ, скажем, тот же Петя Уткин. Ведь может, в конце концов, и заболеть человек. И наконец, мы же — комплексная бригада. Но дело в том, что, как правило, нашему коллективу доверяют изготовление уникальных деталей. Как, впрочем, и все заказы нашего завода.

Чтобы было понятней, надо объяснить, что же представляет из себя криогеника. Для этого воспользуюсь газетным выступлением весьма авторитетного ученого, лауреата Ленинской премии, члена-корреспондента АН СССР, генерального директора нашего объединения Героя Социалистического Труда В. П. Белякова.

Долгое время криогеника была предметом изучения сравнительно небольшого круга ученых и лишь к сороковым годам двадцатого столетия вышла за стены лабораторий. В наши дни это новое направление в науке и технике, связанное с изучением и использованием сверхнизких температур, — одно из важнейших условий технического прогресса различных отраслей народного хозяйства. Металлургия и химия, энергетика и электроника, биология и механика, ракетная техника и космонавтика, ядерная физика и техника эксперимента во все возрастающих масштабах используют криогенное оборудование и криогенные продукты. В Советском Союзе, как и в других промышленно развитых странах, сформировалась и бурно развивается самостоятельная отрасль — криогенное машиностроение. Это позволяет внедрять оригинальные высокопроизводительные технологии в такие определяющие отрасли хозяйства, как металлургия, химия, энергетика. В некоторых случаях применение криогенной техники — единственный путь осуществления принципиально новых процессов. В первую очередь это относится к области технического использования сверхпроводимости в энергетике и электронике.

Советское криогенное машиностроение создало надежные и высокоэкономичные воздухоразделительные установки различной производительности. Установки большой производительности стали базовыми для металлургических производств. Они позволили ре-

шить важнейшие народнохозяйственные задачи по увеличению выпуска чугуна и стали на действующих и новых домнах и мартеновских печах.

В последние десятилетия потребность в криогенном оборудовании резко возросла. Физика высоких энергий, энергетика, приборостроение, биология, медицина, сельское хозяйство потребовали разработки в промышленном масштабе технологии получения криогенного холода вплоть до температуры сжижения гелия — минус 269 градусов Цельсия. Внимание ученых-энергетиков всего мира обращено сейчас на поиски долгосрочной замены традиционных углеводородных топлив: нефти, природного газа и угля. Одним из этих заменителей считается водород. Криогеника может обеспечить получение нужного количества этого газа. Водород—высококалорийное и «чистое» в экологическом отношении топливо, так как продукт его сгорания — вода. Он найдет применение в металлургии для прямого восстановления железа, на автотранспорте и во многих других областях техники.

В настоящее время потребности отраслей народного хозяйства в криогенном оборудовании удовлетворяются полностью. Страна освобождена от импорта этих дорогостоящих систем. Отечественные устройства имеют высшую категорию качества и по своим научно-техническим показателям не уступают, а по ряду параметров превосходят лучшие зарубежные аналоги [4].

Да, у криогенного холода — десятки профессий, одно перечисление которых заняло бы немало места. Наши машины можно встретить в самых различных отраслях народного хозяйства.

К примеру, энергетика. Чего общего между сверхнизкими температурами и электричеством, дающим нам свет и тепло? Но, использовав идею сверхпроводимости, ученые и инженеры создали криогенный турбогенератор мощностью 20 тысяч киловатт. Эта установка, смонтированная в Ленинграде в системе Ленэнерго, выравнивает перепады в линии электропередачи.

---

[4] См.: Советская Россия, 1984, 12 октября.

Металлурги и химики при помощи нашего оборудования могут получать необходимое количество жидкого и газообразного азота, водорода, аргона и других газов одним поворотом крана. А хирурги применяют криоскальпель на органах, оперировать которые раньше просто было нельзя. Словом, оборудование, выпускаемое нашим научно-производственным объединением уникально.

Из всего этого следует, что на нас ложится солидная ответственность. Детали, которые нам приходится изготовлять, редко похожи одна на другую. Всякий раз требуется переналадка станка, необходима внутренняя перестройка — психологическая и творческая. Мало иметь чертеж и технологическую карту. Бывает, и нередко, когда станочник, не выходя, разумеется, из рамок технологии, находит более лаконичное решение поставленной задачи, укорачивает время на обработку. А значит, повышает производительность своего труда. В чем, разумеется, выигрывает не только он сам и бригада, но и предприятие.

Но для того чтобы быть готовым к столь ответственной и почетной работе, каждому следует обладать внутренней организованностью, собранностью, сознанием, что делаешь важное и нужное дело. И безусловно, необходим высокий уровень трудовой дисциплины в бригаде. Она слагается как раз из вышеперечисленных качеств наших рабочих, к которым необходимо добавить их взаиморасположение и взаимопонимание, готовность прийти на выручку друг другу.

Надо думать и о том, что человек будет делать на каждом своем рабочем месте, как он загружен, как справляется со своим заданием, созданы ли ему условия для производительного труда, для развития творческой активности. Бригадир — это в первую очередь руководитель. И одновременно рабочий. Значит, он вдвойне ответствен за положение дел в бригаде.

Удачной по составу подобралась наша бригада. Парни — на славу, и токари неплохие, и, вообще, знали друг друга десять лет, а иных и дольше. Однако одолевали сомнения — справлюсь ли я с новой ролью? Ведь быть только хорошим токарем мало, нужно стать хорошим руководителем. А я такой же, как и они. Хватит ли у меня такта, выдержки, терпения, способности отстаивать интересы коллектива в момент разногласий с руководством? Сумею ли находить нужные слова для товарищей в сложные моменты их жизни?

Уже тогда я понимал, что бригада — не группа случайных людей, а коллектив единомышленников. А единомышленник не сможет подвести своего товарища, напротив, всячески его поддержит, поможет и советом, и делом.

Поначалу и вправду было трудно. Ведь дело было новое: наша бригада стала одной из первых на предприятии. Но страхи оказались напрасными. Ребята восприняли мое назначение без ревности и обид, а я, перемучившись, перестал искать какой-то особенный тон в общении. Остался, каким был. В спорах, а они в производственном коллективе неизбежны, последнее слово оставалось за большинством. Единодушие рождалось, во-первых, из долгого общения друг с другом, во-вторых, — из общего уровня сознания и понимания конкретных задач. И, в-третьих, в силу новых требований мы начали работать, используя бригадную форму организации труда, создали совет бригады. Практика подтвердила жизненность этой формы самоуправления.

Было еще одно, и, пожалуй, главное обстоятельство стабильного и безболезненного становления коллектива. Пятым его членом, а справедливее сказать, первым, стал Иван Тихонович Кулешов, замечательный мастер и человек, наш бригадный наставник. Иван Тихонович заслуживает отдельного рассказа. Начну с того, что он человек необычайной, исключительной доброты. Душев-

ная его щедрость не иссякала и находила спрос. Мы нуждались в ней. Впрочем, он не ограничивался, так сказать, чисто моральными тратами. Он был щедр и в быту. Я не имею в виду только чисто материальную поддержку. Он, например, приобщил нас к чтению через свою библиотеку.

Он был добр, строг и справедлив как истинный комиссар, кем, в общем, мы его и считали. Чего не бывает в рабочей обстановке? Иногда в пылу спора и сорвется острое слово. Сам он никогда не ругался. И достаточно было его взгляда, чтоб проглотить невысказанную резкость.

Наш бригадный Макаренко учил нас искусству понимать собеседника, делился профессиональными секретами, подсказывал наиболее оптимальные решения производственных проблем и разбирал вместе с нами затруднительные житейские ситуации. Он настоящий Рабочий, настоящий Наставник и настоящий Человек.

Я написал эти слова с большой буквы потому, что Иван Тихонович соответствует тому идеалу советского труженика, который сложился у меня в сознании. И мне приятно вспомнить, что первые государственные награды мы с Иваном Тихоновичем получили одновременно. Ему вручили орден Трудового Красного Знамени, а мне — орден «Знак Почета». Позднее он был награжден орденом Ленина, а я — орденом Трудовой Славы III степени.

С его легкой руки в бригаде появились свои традиции — незатейливые, простые, но присущие именно нашему коллективу. Это и утренняя разминка смехом, и живое участие всех и каждого в жизни товарища за проходной. Никто никому, разумеется, в душу не лезет. Но если кто-то почувствует, что у человека неладное дома ли, с учебой, то обязательно подойдет и спросит без ложной обывательской деликатности. И каждый готов помочь другому.

В обычае бригады — переписка с ребятами, несущими службу в рядах Советских Вооруженных Сил. Мы все служили и знаем, как дороги письма в солдатских буднях. Сколько уже было проводов и встреч, сколько было писем, благодарностей. Те, что от командования, — на учете в совете наставников.

Я проработал с Кулешовым шесть лет. Хорошее было это время. Потом собрался Иван Тихонович на отдых. Собрался, да остался. Не ушел заслуженный учитель на заслуженный отдых. Секретарь парторганизации нашего цеха В. Фролов так написал в многотиражке об этом замечательном человеке: «Скоро кавалер орденов Ленина и Трудового Красного Знамени Иван Тихонович Кулешов будет снова передавать секреты своего мастерства будущим токарям. Его опять пригласили на работу в СГПТУ. И нет сомнения в том, что все, кто пройдет школу Кулешова, придут в наш цех подготовленными специалистами».

Здесь следует лишь изменить будущее время на настоящее. Хотя и в будущем я не жду никаких перемен. Он по-прежнему станет наставлять ребят, делясь с ними не только профессиональными навыками, но и щедрой своей сердечностью. Понятное дело, с таким наставником мы могли своротить горы.

Каждый понимал, что мы выполняем общую задачу, которая требует четкости, умения и полной отдачи сил. Поэтому мы стали работать рациональнее, беречь время, охотнее помогали товарищам. Через некоторое время коллектив стабилизировался, ребята притерлись друг к другу. Мы набрались опыта, и уже любая сложная работа стала по плечу. Уже заметно выросла производительность труда. Повысилась культура производства, а отношение к заданию приобрело новый, более осознанный смысл.

Бригадная форма организации труда создала в нашем коллективе здоровую нравственную атмосферу,

полнейшее доверие, по-настоящему товарищеское, бережное отношение друг к другу. Коллективный труд побуждал рабочих постоянно повышать свою квалификацию, выполнять работу численно меньшим составом, овладевать смежными профессиями. И потому мы были нетерпимы к нарушениям трудовой и технологической дисциплины, расширяли сферу идейного воздействия и убеждения.

Общий труд, взаимные рабочие обязанности друг перед другом сплачивали нас все сильнее. Образовались взаимные интересы и в свободное время — рыбалка, туристские походы, посещения театров и концертов. Кто-то из нас сыграл свадьбу, стал отцом, поступил в институт или техникум — общая радость, поздравляет вся бригада. Значительное событие, происшедшее в жизни одного человека, обогащало весь коллектив.

Сложившийся в бригаде климат дал новый импульс и нашей общественной работе. Уже тогда мы начали шефствовать над группой учащихся СГПТУ-36 (мы с Уткиным из первого выпуска этого училища). Работать с ребятами нравилось всем.

Мы знали, что и рабочие, и общественные, и даже бытовые обязанности равнозначны по важности. Словом, бригада обрела свое лицо, монолитность, сплоченность, обогатилась мастерством, опытом и традициями.

Не следует, однако, думать, что мы варились в собственном соку, что достигали всего только собственными силами. Бригада постоянно ощущала заботливое внимание и парткома, и профкома.

При организации коллектива мы заключили договор с администрацией цеха о взаимных обязанностях. Администрация должна была обеспечить загрузку бригады работой, ритмичное снабжение ее заготовками, инструментом даже при опережении графика. С нашей

стороны требовалось безусловное выполнение производственной программы и столь же строгое соблюдение трудовой и технологической дисциплины. Не помню случая, чтобы какая-нибудь из договорившихся сторон нарушила свои обязательства. Нам не создавали тепличных условий — таких бригад, как наша, на предприятии было много, и хлопот с ними хватало. Но администрация стремилась, с одной стороны, облегчить жизнь коллективам в момент становления, с другой стороны, отладить механизм снабжения, бесперебойную работу во всей производственной цепи. Мы никогда не имели трений с заготовочным участком.

Бригадная форма труда требовала все новых знаний. Со всеми передовыми достижениями в этой области мы знакомились в школе бригадиров, организованной профкомом. Вместе с товарищами я овладевал экономическими знаниями, которые мы стремились применить в бригаде.

Настал момент, когда все стали работать в полную силу. Каждый день мы ставили свои бригадные рекорды. Искали и находили решения, облегчающие труд. Придумывали и сами изготовляли приспособления, с которыми можно было работать без лишних усилий. Мы вплотную чувствовали локоть товарища, готового прийти на помощь в любую минуту.

В 1975 году мы стали лауреатами премии Ленинского комсомола Подмосковья, а также обладателями переходящего Красного Знамени ЦК ВЛКСМ «Герои пятилеток, ветераны войны и труда — лучшему комсомольско-молодежному коллективу».

Первое чувство? Пожалуй, общее смущение. Мы были растеряны от того, что это событие произошло как-то неожиданно. А потому общественное признание в такой форме представлялось нам как бы преждевременным. Мы чувствовали себя обязанными его отработать.

Время дает возможность оценивать минувшие события более беспристрастно, трезво, без повышенной эмоциональности. Тогда, десять лет назад, бригада и в самом деле работала классно. Дружно и честно. План постоянно перекрывали, а дисциплина была строгая, как армейский устав. И не по принуждению, а по убеждению.

Словом, я прихожу к выводу, что награду мы вполне заслужили. Но успех не вскружил нам голову, а придал новые силы. Мы продолжали совершенствовать свое мастерство. Трудовая дисциплина в бригаде оставалась на должной высоте. Словом, все оказалось так, как когда-то сказал мне секретарь парторганизации: дисциплина крепче там, где умеют по заслугам, по реальному вкладу в производство ценить талант специалиста, золотые руки рабочего.

КОММУНИСТЫ, КАДРОВЫЕ РАБОЧИЕ — ЯДРО БРИГАДЫ

Итак, мы приобретали известность. О нас говорили на собраниях и совещаниях, упоминала районная и областная печать, нас приглашали на различные мероприятия.

Хорошая сторона известности — в признании. Оно дает людям уверенность в своих силах, возможность думать о новых высотах, об использовании скрытых резервов. И мы к этому стремились.

А бригада между тем увеличивалась. Приходили новенькие. Они постепенно постигали рабочую науку, учились подчиняться трудовой дисциплине, знакомились с нашими порядками и традициями. И становились их приверженцами. Новичков учили уважению к труду, верности коллективу. Это, я считаю, один из важнейших элементов воспитания.

Кадровые рабочие, коммунисты составляли ядро бригады, вели за собой остальных. Среди них в первую очередь хочу назвать нашего партгрупорга Александра Андреева. Он самый вдумчивый и основательный человек в бригаде. Таким, безусловно, и должен быть комиссар. Бывает, конечно, что и он горячится в спорах. Но природная рассудительность почти всегда помогает ему найти верный тон, а стремление к анализу — неоспоримые доводы.

Андреев у нас в бригаде считается непревзойденным мастером скоростных методов резания при высоком качестве независимо от металла и заготовки. Продумав до мелочей очередной способ обработки, он рассказывает о нем коллегам, которые делают такие же детали. Видимо, способность сопоставлять исходные данные, острая наблюдательность и трезвый расчет дают ему возможность наиболее рационально, и в то же время эффективно использовать возможность своего оборудования.

Если Андреев — скоростник и по качеству не выходит из нормы, то Александр Чесноков, его заместитель по партийной группе, «спешит медленно». Но его детали по чистоте обработки можно узнать среди десятков других сразу и безошибочно. Ребята прекрасно дополняют друг друга.

Говоруном Сашу не назовешь никак. Мне временами кажется, что ему легче после смены еще пару часиков отработать, нежели подискутировать. Его молчание совсем не означает, что ему нечего сказать. Он — человек, активно мыслящий. Просто натура такая — говорить не любит. А если уж «разомкнет уста», то только по делу.

Об Александре Тикушине расскажу подробнее. И не потому, что он как-то выделяется из коллектива. У нас в бригаде каждый рабочий — личность, и все на равных. Но Тикушин — из семьи потомственных рабочих наше-

го объединения, представитель трудовой династии, которую возглавляет Владимир Игнатьевич Тикушин. О его семье наша многотиражная газета «Прогресс» писала не раз. Приведу одну из этих публикаций.

Владимир Игнатьевич Тикушин — глава династии. Как-то не увязывается столь высокая фраза с обликом этого очень скромного, выдержанного, всегда спокойного человека. Сейчас Владимир Игнатьевич — уважаемый человек в объединении. Он — кавалер ордена «Знак Почета», награжден медалью «За доблестный труд», ветеран труда и предприятия, постоянно в числе победителей социалистического соревнования. Возглавляет В. И. Тикушин бригаду слесарей-ремонтников. Своим добросовестным трудом, исключительным вниманием к людям, чуткостью, отзывчивостью и благородством этот человек вполне заслуженно завоевал авторитет в коллективе. Владимир Игнатьевич вот уже на протяжении многих лет бессменно входит в состав цехового профсоюзного комитета, где является инспектором по технике безопасности. Он особых эмоций не проявляет даже в экстремальных ситуациях. Надежный он человек.

Родился в крестьянской семье. Четырнадцати лет в 1948 году поступил Тикушин в ремесленное училище, и с тех пор началась его трудовая жизнь на нашем предприятии.

Кому, как не детям, продолжать дело отцов? И неспроста все трое сыновей Владимира Игнатьевича и Людмилы Тимофеевны Тикушиных решили трудиться на нашем предприятии. Еще с детства Тикушины-младшие — Саша, Андрей и Алеша — заочно с ним знакомы. Это и предопределило выбор ими трудового пути.

— Никто никого не заставлял выбирать профессию. У нас в семье в этом отношении полная свобода,— говорит Владимир Игнатьевич.— Ребята у нас самостоятельные. В состоянии сами принять верное решение.

Первым встал на путь своих родителей Александр. После десятилетки мама, Людмила Тимофеевна, посоветовала сыну пойти учеником токаря в цех, где она работает старшим техником-технологом. Саша стал токарем. Отслужил в армии и снова вернулся в цех. Сейчас он обслуживает очень сложные станки с числовым

программным управлением. Учится на пятом курсе заочного института. Александр своим отношением к делу заслужил уважение товарищей по работе. Недавно его приняли в ряды КПСС. Учеба, заботы по дому, помощь жене, которая тоже учится в институте и работает на нашем предприятии, маленький сынишка Валька не мешают Александру вести и общественную работу.

Андрей — средний сын Тикушиных — твердо решил догнать Александра. Он так и заявил на одном из семейных советов:

— Тебя, Сашка, обязательно обойду.

Андрей Тикушин после окончания подшефного СГПТУ по специальности токаря проходил практику в нашем цехе. А шефствовал над ним А. Андреев, тот самый Андреев, у которого учился токарному мастерству и старший брат. Незадолго до ухода в армию на конкурсе молодых рабочих «Лучший по профессии», проведенном на предприятии, Андрей завоевал почетное третье место в своей возрастной группе.

А младший, Алеша, выбрал специальность автослесаря, которую осваивает в СГПТУ. И обязательно придет на наше предприятие. Туда, где уже знают доброе имя Тикушиных, где и ему придется доказать свое право на доброе имя.

После публикации этой заметки я спросил Сашу:

— Что ж ты младшего упустил в слесари? Пороху не хватило? Наш бы парень был.

— А зачем мальчишку ломать? — возразил Тикушин. — Он с детства такой. Лишь бы в механизм забраться поглубже, узнать, как устроен, как действует. Нравится человеку дело, пусть им и занимается.

А меня между тем волновало совсем другое:

— Скоро твоей учебе конец. Уйдешь в начальники?

— Не исключено, — ответил он, — что к этому времени у нас появятся станки, для которых потребуется инженерное образование. Думаю, что и мое пригодится в бригаде. Как, впрочем, и твое.

Саша дружески улыбнулся, и все стало на свои места.

Хочу рассказать немного и об Александре Крамаренко — нашем бригадном поэте и балагуре. Прежде всего он классный токарь. Он работает так, что можно засмотреться: быстро, четко, как говорят, с полной выкладкой. Но никогда не выглядит усталым — настроение помогает. Любит сложные детали типа тройников, корпусов. Активный общественник — член комсомольского бюро цеха. Чтобы портрет Саши не получился схематичным, лучше приведу пример. Работали мы в утро — студентам-вечерникам полагается по закону такая льгота. В этих случаях, в отрыве от бригады, встаем за свободное оборудование. В разгар смены у меня сломался станок. А по технологической цепочке после меня детали продолжал обрабатывать Саша Крамаренко. Он пришел за очередной заготовкой и увидел, что у меня авария. Саша забрал у меня болванки и, не дожидаясь, пока ремонтники приведут мой станок в порядок, стал переналаживать свой станок, прикинув, что изменить последовательность выполнения операций вполне можно, а время потеряно не будет. Все это было проделано легко, непринужденно, почти весело.

Еще один штрих к его портрету дает недавно опубликованная в нашей многотиражной газете статья под рубрикой «Трудовые подарки».

Успешно соперничает в соревновании с опытными работниками молодой токарь Александр Крамаренко. Не раз он уже занимал первое место по цеху. Свою норму Александр выполняет не менее чем на 130 процентов. Сейчас молодой рабочий уже близок к завершению годового задания. А вечером Александр спешит в институт. Он студент первого курса. Много внимания Александр уделяет шефской работе в школе № 11. Он — пионервожатый. И главной своей заботой считает профориентацию.

Добавлю только, что тот план, как и вся бригада, он выполнил задолго до нового года.

Самый опытный в бригаде — Петр Уткин. Это сдер-

жанный, скупой на слова человек. Так и тянет назвать его по имени и отчеству. И временами не верится, что на глазах друг у друга кончалось наше детство, проходила юность. Вместе учились, занимались спортом. Впрочем, и тогда Петр производил впечатление человека замкнутого. Мне-то лучше знать, каков он на самом деле. Просто к нему тропинка отдельная ведет. Когда приходится размышлять о влиянии бригады на личность, я вспоминаю почему-то именно Петра. Быть может, потому, что общий настрой коллектива меняет черты характера отдельных людей. Говоря иными словами, после нескольких лет работы в бригаде Уткин освободился от необщительности, раскрылась его добрая душа, и это только помогает ему. Без того отличный токарь, он довел сейчас свое мастерство до совершенства.

Виктора Аленичева я уже приводил в качестве антипримера. Повторяю, ничего подобного Витя не допустил бы. Он дорожит своей репутацией специалиста, любит профессию и с долей хорошей одержимости передает ее своим подшефным. И сам-то молод, но уже вошел в число активных наставников. А ему есть, что передать юным. Он одним из первых освоил станки с числовым программным управлением, за которыми будущее, а значит, к ним встанет наше рабочее пополнение.

Свою наставническую деятельность Виктор не ограничивает рамками цеха и СГПТУ-36. Он распространил ее на собственную семью. И, следуя примеру брата, пришел к нам в бригаду после службы в армии младший Аленичев — Саша.

Отношение братьев Аленичевых к нашей бригаде характеризует такой штрих. Нам стало известно, что после аттестации часть оборудования будет переведена в другой цех и среди них станки с числовым программным управлением. Саша умеет работать только на них. Ребята подтрунивали над ним: «Ну, Сашок, собирайся помаленьку. Скоро тебя погрузят на платформу вместе

с техникой и увезут от нас». Даже понимая, что ребята шутят, Саша горячился: «Не поеду. В ученики пойду». «В зарплате потеряешь!» — подначивали его. «Ничего, выживу», — отбивался он.

Саша остался в бригаде учеником. Но я уверен, что скоро он получит разряд. Теорию парень знает, рядом брат-профессионал. И мы поможем.

На современном предприятии в условиях бригадного метода рабочий не может не зависеть от коллектива. Каждый волей-неволей должен подчиниться общим интересам, сложившимся порядкам. А для успешной деятельности коллектива бригады одинаково важны такие качества каждого из ее членов, как хорошие практические навыки, деловая инициатива, общественная активность, душевность и готовность поспешить на помощь товарищу. Из этих и множества иных компонентов складывается механизм ответственности, честное, сознательное отношение к делу, высокая трудовая дисциплина.

НА НОВОЙ СТУПЕНИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА

В 1984 году на нашем предприятии была реализована идея объединить станочников смен в комплексные бригады и поставить во главе их мастеров. На воплощение этой идеи нас нацелило постановление ЦК КПСС «О дальнейшем развитии и повышении эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности», где предложено отдавать предпочтение комплексным сквозным бригадам с учетом специфики производства. Это требование времени диктовалось дальнейшим развитием бригадных форм организации труда в промышленности. И у нас на предприятии, как показал анализ работы бригад в механических цехах, специализированные бригады по профессиям в условиях мелкосерийного и единичного

производства не решали многих проблем. Медленно достигалось сокращение цикла производства, увеличивалось межоперационное пролеживание деталей. Как правило, механические цехи сдерживали работу предприятия. К тому же резкое повышение производительности труда на начальных этапах внедрения бригадного метода через некоторое время замедлялось, а в некоторых бригадах совсем приостанавливалось. Одним из путей повышения эффективности производства стало создание укрупненных комплексных бригад. У нас в объединении были созданы сначала три бригады нового типа — комплексные сменные бригады на уровне мастера смены. В нашем цехе возглавили эти бригады бригадиры-мастера И. Н. Раихин и П. Я. Лисогор, а в другом цехе — бригадир-мастер А. М. Зеленов. В бригадах есть токари, фрезеровщики, сверловщики, слесари, операторы станков с числовым программным управлением.

Преимущество комплексных сменных бригад состоит в том, что они выполняют весь комплекс работ до выхода конечной продукции, поэтому могут планировать свою деятельность на более длительные сроки. Однако, чтобы реализовать эти преимущества, нам пришлось изменить планирование и оплату труда членов бригады.

Было разработано Положение о бригадире — мастере комплексной сменной бригады, в котором определены его обязанности, права, ответственность, взаимоотношения с советом бригады. Порядок образования и функционирования комплексных сменных бригад также регламентировался соответствующим Положением.

Нашей сменой стал руководить П. Я. Лисогор. И это закономерно. Мы этому были очень рады. Да и кому, как не ему, кадровому рабочему с 45-летним стажем, которому хорошо известны потребности производства, нужды и чаяния людей, возглавлять комплексную сменную бригаду. Павел Яковлевич и прекрасный организатор, и душевный человек.

Досконально он знал и станочный парк, мог научить новичка работать на фрезерном, шлифовальном, других станках. А освоение смежных специальностей — задача номер один в молодой комплексной бригаде. Не секрет, что у тех, кто овладел дополнительно двумя-тремя профессиями (операциями), производительность труда, как правило, растет быстрее. Это выгодно и самому рабочему, и предприятию. Все в бригаде должны думать об общем успехе и видеть пути для его достижения. Ведь успех-то этот складывается из усилий отдельных работников, и каждый призван сделать все, на что способен.

Разумеется, квалификация людей в таком большом коллективе, как комплексная бригада, различна. Это зависит от многих причин. Производственный коллектив, как известно, организм живой. Едва освоив специальность, вчерашние школьники уходят в армию. Спустя два года им снова потребуется время, чтобы вернуть забытые навыки, а, возможно, и освоить новые виды оборудования. И тут не обойтись без помощи старших товарищей, которые еще раз станут их наставниками. Но поскольку и производство некоторое время спустя может уйти вперед, уже всем членам бригады необходимо осваивать новые профессии, находить свои приемы работы с оборудованием, стремиться работать лучше, выпускать больше.

А мастерство и качество, эффективность работы — понятия неразделимые. Это важно как по отношению к каждому работнику в отдельности, так и к коллективу в целом. И чем полнее раскрываются способности рабочего в труде, чем больше соревнующихся равняется на передовиков производства, тем уверенней поступь всей бригады.

Было время, когда станочник-сдельщик гнал количество, зачастую не думая о том, когда его детали пойдут в дело. Его интересовал вал, который определял размер его зарплаты. Ныне даже на конвейерах круп-

нейших производственных объединений сборщики не ограничиваются знанием одной операции, а осваивают смежные. Конечно, растет заработок. А главное, повышается творческая активность, инициатива рабочего. Поэтому сегодня и «конвейерный» труд теряет свой первоначально узкоспециализированный характер.

На мой взгляд, наиболее широкие возможности для творчества, для деятельного участия в производственном процессе раскрывается перед человеком в комплексной бригаде, работающей по единому наряду. В планирование и оплату труда в этих коллективах введена планово-учетная единица — заказ-комплект. Оплачивается только то количество деталей, которое в нем указано, и лишь после сдачи последней детали программы. Для удобства заказ-комплект планируется на месяц. Если бригада перекрывает задание, а у нас это происходит постоянно, то без работы не остается. На этот случай предусмотрена окончательная обработка сборочных узлов после сварки.

Разумеется, для планирования заказ-комплектов комплексным бригадам потребовалась перестройка программирования заданий, твердое закрепление за определенными участками и мастерами деталей и узлов. А мы пропускаем их по замкнутому циклу всех видов обработки — через станки сверловщиков, фрезеровщиков, токарей и станки операторов числового программного управления, верстаки слесарей. И сразу отправляем на сборку.

Комплексная бригада — дело добровольное. Она создается с согласия рабочих всей смены определенного мастера. Но кандидатура его как бригадира обсуждается на собрании коллектива. Ведь мастер-бригадир вводится в состав как сдельщик, получающий зарплату в зависимости от выработки бригады.

Совет бригады из шести человек избирается у нас открытым голосованием на общем собрании. Он оцени-

вает работу станочников по пятибалльной системе, а оценки вывешиваются на экран смены. Кроме того, совет устанавливает коэффициент трудового участия каждого и обсуждает размеры премий мастеру-бригадиру за выполнение задания по номенклатуре и качеству работы. А о своем решении сообщает начальнику цеха. Когда заказ готов, вычислительный центр предприятия получает от нас квитанцию-уведомление на оплату.

Есть и еще одна важная сторона в деятельности комплексных бригад. Благодаря тому что число их членов увеличилось, появилась возможность организовать в смене-бригаде партийную и профсоюзную группы. Значит, и общественная жизнь в коллективе становилась более активной.

Все, что я рассказал о порядке образования и функционирования комплексных бригад, закреплено в нашем объединении специальным документом.

Прошло еще совсем немного времени с тех пор, как мы стали работать в новых условиях. Но уже можно подвести первые итоги. Почти все ребята овладели вторыми профессиями. И нам теперь вполне по силам одолеть любой заказ-комплект. Правда, настоящее овладение смежными специальностями впереди, после аттестации рабочих мест, обновления и модернизации станочного парка.

А пока ускорилось комплектное закрытие заданий, уменьшилось межоперационное время задержки деталей, улучшилась схема загрузки рабочих мест и инженерное обеспечение смены. Бригадиры-мастера более оперативно и заинтересованно руководят работой по выполнению производственных заданий во всех таких коллективах. И все бригадиры выпускают продукцию практически без брака.

Почему это происходит? Да потому, что бригада является коллективным воспитателем подлинных хозяев производства, активно влияет на работу каждого, пред-

лагает действенную товарищескую помощь. И, безусловно, проявляет нетерпимость к нарушениям трудовой дисциплины. Ведь каждый член коллектива через совет участвует в планировании и организации работы, оплате и стимулировании труда. Индивидуальная материальная заинтересованность рабочих стала разумно сочетаться с общей. Каждый выносит на суд коллег свои предложения по повышению производительности труда.

Кто же из них позволит кому бы то ни было нарушать установленный порядок труда? Я полагаю, что со временем, когда бригада наберет силы и опыт, обретет универсальность за счет овладения смежными профессиями, ее члены неизбежно придут к преодолению новой ступени. На мой взгляд, такой высотой станет выполнение производственных заданий численно меньшим составом. Предстоящая аттестация рабочих мест, обновление и модернизация станочного парка, творчество новаторов и рационализаторов приближают эту перспективу.

Разумеется, высвобождение рабочих рук — это совсем не означает увольнение их обладателей. Но я уверен, что в таких условиях люди еще крепче станут держаться за свой коллектив, которому по силам многое. И в том числе — унять нарушителя трудового «спокойствия».

Мы на пороге аттестации. Рабочее место — основа производительного потенциала бригады, предприятия, страны. Оно определяет психологию труда, влияет на удовлетворенность работой, формирует образ жизни людей на производстве.

Значит, необходимо сделать рабочие места такими, чтобы постоянно повышался их технический, технологический и организационный уровень. Чтобы улучшались условия труда и планомерно сокращались малопроизводительные и неэффективные рабочие места.

Именно на это нацеливает руководителей объедине-

ний и предприятий постановление ЦК КПСС «Об опыте работы коллектива Днепропетровского комбайнового завода имени К. Е. Ворошилова по повышению эффективности использования производственных мощностей на основе проведения аттестации рабочих мест и их рационализации».

Основные цели и задачи аттестации рабочих мест заключаются в следующем.

Во-первых, повышение эффективности производства на основе роста производительности труда, улучшение использования основных фондов, материальных и трудовых ресурсов. Причем рост производительности должен достигаться не любой ценой, а с минимальными затратами труда и максимальным использованием резервов.

Во-вторых, установление соответствия между численностью работающих и количеством рабочих мест даст возможность целенаправленно управлять трудовыми ресурсами.

Аттестация позволит полнее загрузить действующие станки, повысить их фондоотдачу и коэффициент сменности. Внедрение прогрессивного оборудования и технологических процессов, механизация и автоматизация производства поднимут производительность труда. Сократится доля ручного и монотонного труда, а значит, и его условия улучшатся.

Однако какой бы совершенной техникой нас ни снабжали — на ней все равно работать нам самим. Мы будем избавлены от непроизводительных затрат труда, но его нормы будут столь же напряженными, сколь и реальными. Вряд ли можно рассчитывать на наивную сказку о кнопках на пульте и сложенных руках. Кнопки не исключают рук, а тем более головы. Сейчас у нас все готово к первой аттестации. Специалисты нашей отрасли разработали необходимую методику процесса. А потому уверен, что она пройдет на высоком уровне,

Первая аттестация, на мой взгляд, будет своеобразной прикидкой. Все сразу учесть невозможно. И потому не случайно предприятия, у которых есть опыт рационализации рабочих мест, повторяют ее ежегодно. Отработав определенный срок в новых условиях, рабочие, как правило, находят новые резервы. Ведь основная фигура в процессе улучшения производства — человек труда.

ИНИЦИАТИВА РОЖДАЕТСЯ В СОРЕВНОВАНИИ

Я убежден, что с каждым годом труд советских рабочих становится все более производительным, более качественным, более творческим. Помогает нам в этом социалистическое соревнование. Трудно переоценить его роль. Участвуя в соревновании, рабочие не только овладевают передовыми приемами труда, совершенствуют мастерство, но и приобретают навыки управления производством, у них укрепляются чувство хозяина, сознательная дисциплина, товарищеская взаимопомощь. Однако надо помнить и о том, что соревнование — процесс живой, оно не терпит шаблона, формального отношения, требует точного учета специфики производства, реальных условий хозяйствования. Не могут не сказаться на организации соревнования перемены, которые вносят в практику трудовых коллективов бригадные формы работы.

Возьмем наше производство. Машиностроению в наши дни принадлежит важная роль в развитии всех сфер экономики. В стране взят курс на ускорение выпуска новых поколений машин и оборудования, повышение надежности техники. И долг машиностроителей — успешно справиться с этими задачами. Нам в первую очередь отводится определяющая роль в интенсификации экономики страны. Но чтобы быть в авангарде, предстоит решить стратегически важные задачи, связанные с

быстрой реконструкцией и развитием собственных мощностей на базе комплексной автоматизации, использования самой передовой технологии и организации производства. И я уверен, что рабочие нашей отрасли не подведут. Намеченная партией программа будет выполнена. Мы хорошо помним слова В. И. Ленина о том, что «условием экономического подъема является... повышение дисциплины трудящихся, уменья работать, спорости, интенсивности труда, лучшей его организации» [5].

Решая задачи, связанные с переводом экономики на рельсы интенсивного развития, наша партия прочно опирается на инициативу и энергию рабочих. Наиболее полному проявлению их творческого потенциала способствует социалистическое соревнование. Сейчас вопрос об его организации стоит так: надо решительно отказываться от устаревших подходов и методов. Главные цели соревнования сегодня — четкий трудовой ритм, своевременное выполнение договорных обязательств, высокое качество изделий, внедрение и освоение новой техники, бережное использование каждой минуты рабочего времени, каждого киловатта электроэнергии, каждого рубля.

Трудовое соперничество влияет и на укрепление трудовой дисциплины. Стремясь выполнить взятое обязательство, ориентируясь на максимальный результат в работе, человек утверждает единство сознания и поведения, слова и дела.

Сегодня мы работаем по-новому — в комплексной бригаде на основе хозрасчета. А там, где коллективы трудятся по-новому, имеют перспективное плановое задание, единый наряд с оплатой по конечному результату, применяют коэффициент трудового участия,— и высокая дисциплина, и ответственность. И интересы личности, коллектива и общества совпадают больше, чем

---

[5] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 188.

где бы то ни было. Ориентируясь на конечный результат, рабочие охотнее идут на совмещение производственных операций, осваивают смежные профессии. А значит, полнее реализуют свои способности и интересы, что наряду с повышением производительности труда, удовлетворенности работой способствует их нравственному развитию, формированию высокой ответственности и сознательности.

Считают, что социалистические обязательства как коллектива, так и каждого рабочего должны составляться на основе долга и совести. И не надо стремиться записать как можно больше пунктов, нужно брать такие обязательства, выполнение которых зависит конкретно от тебя или от бригады. А при подведении итогов — посчитать, кто чего стоит.

Мы соревнуемся с комплексной сменной бригадой, которую возглавляет мастер-бригадир И. Раихин. Они наши сменщики. Работаем мы на одном оборудовании, выпускаем похожую продукцию.

Как строится наше трудовое соперничество? У нас разработано Положение о социалистическом соревновании под девизом «Работать эффективно, с высоким качеством, без отстающих».

Для бригад с элементами хозрасчета определены показатели, по которым ведется оценка работы. Каждый из них в зависимости от значимости оценивается определенным количеством положительных или отрицательных баллов. Показатели всесторонне характеризуют деятельность бригад, объективно и наглядно отражают состояние дел в коллективе, указывают на неиспользованные внутренние резервы. Они характеризуют не только производственную деятельность, но и такие важные вопросы, как уровень работы по охране труда и культуре производства, соблюдение трудовой дисциплины, стабильность кадров в коллективе, поведение членов бригады вне предприятия и другие.

Подведение итогов социалистического соревнования проводится ежемесячно в два этапа: на уровне цеха и в масштабах объединения. При подведении итогов внутри цеха определяются победители соревнования и дается полное распределение бригад по занимаемым местам. Руководство цеха и цеховой профсоюзный комитет совместным решением представляют лучшие коллективы на присвоение призовых мест в социалистическом соревновании среди бригад всего объединения. Администрация и профком объединения с участием широкой общественности, и прежде всего совета бригадиров, внимательно рассматривают представленные кандидатуры и своим решением утверждают победителей.

В качестве победителей определяются коллективы бригад, которые обеспечивают выполнение принятых социалистических обязательств и добиваются наиболее высоких результатов в выполнении производственного плана не только за отчетный месяц, но и с начала года, а также пятилетки, и, как правило, набравшие наибольшее количество баллов. Но это только объективный информационный материал для принятия решения. Он ни в коей мере не предопределяет это решение. Тот коллектив, в котором хотя бы один рабочий не справился с установленной нормой выработки, победителем не будет. Таким образом, соблюдается принцип «работать без отстающих».

Условиями соревнования предусмотрены широкие формы морального и материального поощрения коллективов, признанных победителями. За первое место бригаде вручаются переходящий Красный вымпел и первая денежная премия. За второе и третье места коллективы награждаются премиями. Коллективам, добившимся первого места в соревновании в течение трех месяцев подряд, присваивается звание «Лучшая бригада объединения». Они награждаются Почетной грамотой и денежной премией с коэффициентом 1,5. Бригады, которые в

течение двенадцати месяцев подряд занимают первое место, заносятся в Книгу почета с выдачей соответствующего свидетельства и денежной премии с коэффициентом 2,0.

Особое внимание уделяется гласности. Итоги социалистического соревнования оглашаются по местному радиовещанию, публикуются в многотиражной газете, в честь победителей поднимаются флаги трудовой славы.

Что можно сказать о наших соперниках? Достойные люди, хорошие специалисты. Знаем мы их давно и секретов друг от друга не держим. Да и куда со своими «тайнами» денешься, если станки стоят рядом, когда выходишь в «студенческую» смену. С бригадой Раихина состязаться трудно. И у нас, и у них возможности равные, есть у соседей не менее квалифицированные специалисты, имеются и подлинные асы профессии.

А вот что пишет в нашей многотиражке о себе и своем коллективе сам Иван Раихин.

В моей жизни произошло большое событие — меня приняли кандидатом в члены КПСС. Это очень серьезный этап в моей жизни. Товарищи по труду, коммунисты, оказали мне большое доверие. В то же время я понимаю, что это и оценка моего труда, моего отношения к жизни.

В наш цех я пришел семь лет назад сверловщиком. До этого закончил техникум и отслужил в рядах Советской Армии.

На предприятие я попал не случайно. Ведь в этом цехе работает токарем мой отец, коммунист. Он рассказывал о коллективе цеха и объединения, очень нужной для народного хозяйства продукции, которую оно выпускает, о трудовых традициях.

Работа в цехе увлекла меня. Здесь делают сложные детали, для которых нужно уметь не только руками работать, но и головой, иметь высокий профессиональный уровень.

А потом меня поставили на должность мастера, учитывая среднетехническое образование. Поначалу было очень трудно. Первый

раз я отвечал не только за свой труд, но и за труд целого коллектива. Причем мы в цехе всегда помним, что именно наше механическое производство нередко сдерживает выполнение плана всем предприятием. Опыта набирался на практике, литературу пришлось почитать. Учился у наших лучших мастеров. Например, у Александра Николаевича Колбаско, начальника участка.

Освоить чисто производственный аспект деятельности мастера хоть и трудно, но, как оказалось, легче, чем правильно построить взаимоотношения с людьми. Конечно, здесь еще есть у меня немало проблем, но главное, что я понял — руководитель должен относиться к людям с уважением, доверием.

В этом году в нашем цехе была создана одна из первых на предприятии комплексных, сменных бригад. Меня избрали бригадиром — мастером. Новая, интересная форма организации труда. Сложностей с переходом на новую форму в коллективе не было — большинство отнеслось к этому с интересом, я ощущал поддержку коллектива. И мы очень рады были, когда наши совместные усилия увенчались успехом — бригада несколько раз выходила победителем в социалистическом соревновании, а по итогам за второе полугодие 1984 года признана лучшей бригадой отрасли.

Да, обошли нас соперники, как говорят спортсмены, в предварительном зачете. Признаться честно, у нас производственные показатели были повыше. План года выполнили задолго до его завершения. Но за нами числилось нарушение общественной дисциплины, которую от трудовой не отделишь.

Разумеется, соперничество не бывает без лидерства, победы и соответственно мер морального и материального поощрения. Но главное заключается в ином — в высоком конечном результате труда всего коллектива предприятия. Можно без всякого сомнения утверждать: в социалистическом соревновании выигрывают все. От инициативы и усилий каждого рабочего и инженера, от труда каждого коллектива зависит общий успех.

Это особенно стало важным после принятия Закона СССР о трудовых коллективах и с началом широкого

масштабного экономического эксперимента, в условиях которого наша отрасль и, конечно, предприятие начали работать с начала 1985 года. Мы как бы другими глазами увидели свой цех, почувствовали его нужды, ощутили его потенциальные возможности. Трудовой коллектив, скажем, может по своему усмотрению пользоваться частью полученной прибыли. А это означает возведение очередного жилого дома, расширение профилактория, реконструкцию пионерского лагеря или строительство еще одного детского сада. Все это укрепляет у работников чувство хозяйской заинтересованности в делах.

Но для достижения успехов требуется время и высокопроизводительный труд. Наша многотиражная газета из номера в номер информирует нас о ходе трудового соперничества, о его передовиках. Я хочу воспользоваться некоторыми ее материалами. Вот что пишет о комсомольско-молодежной бригаде котельщиков В. Нагайцева секретарь партийной организации цеха А. Новиков.

Все умеют эти ребята: и вальцевать, и резать и паять, и многое другое. Бригада Нагайцева — дружный коллектив, в котором все владеют смежными профессиями и которому по плечу решать сложные производственные вопросы.

Постоянно в числе лучших бригад цеха этот молодежный коллектив. Он идет в авангарде социалистического соревнования. В этом году коллективный портрет котельщиков помещен на Доску почета. Бригада уже работает в счет двенадцатой пятилетки. 99,2 процента изделий сдается с первого предъявления. Это высокий показатель, учитывая молодость коллектива. Недалек тот час, когда Нагайцев сможет доложить, что вся продукция изготовленная руками бригады, безоговорочно принимается контрольной службой.

Коммунист В. Нагайцев и в труде, и в общественной работе являет собой пример добросовестного отношения к порученному. Он заместитель партгрупорга, отвечает за работу добровольной народной дружины.

Показывая пример творческого труда, ответственности передовики производства, победители социалистического соревнования, и в первую очередь коммунисты, призваны помочь не только середнякам, но и отстающим в выполнении плановых заданий и социалистических обязательств. Надо учить людей на живом опыте, шире привлекать к его изучению и распространению такие общественные органы, как советы бригадиров, депутатские группы, постоянно действующие производственные совещания.

Активное участие в социалистическом соревновании — верный залог того, что каждый трудовой коллектив достигнет намеченных рубежей.

Редкий коллектив состоит только из мастеров экстракласса. Практически везде есть люди, которые добросовестно выполняют норму выработки, но все-таки не дотягивают до уровня лучших. Я считаю, это наш резерв. И силой, способной воодушевить таких людей, дать выход их скрытым способностям и энергии, является социалистическое соревнование.

Наш коллега из Ростова-на-Дону — зуборезчик, лауреат Государственной премии СССР — А. Исаев предложил применить в трудовом соперничестве так называемый ступенчатый метод, иначе говоря, индивидуальный подход к каждому труженику в соответствии с его возможностями. Его идею решено было использовать в экспериментальном порядке. Учитывали квалификацию каждого, опыт, возраст, даже состояние здоровья. Состязание проходило по соответствующим группам. В нем выявились свои победители, были установлены свои рекорды, которые превысили обычные показатели. И появились новые имена людей, которые прежде оставались в тени. Разве это не побудительный толчок к новым достижениям?

Мне кажется, что эта система заслуживает самого широкого распространения. Тем более на предприятиях,

работающих в условиях широкомасштабного экономического эксперимента, когда на учет следует брать малейшую возможность для повышения эффективности производства.

РАБОЧАЯ СОВЕСТЬ — ЛУЧШИЙ КОНТРОЛЕР

Говоря об укреплении трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве, нельзя не подчеркнуть ту важную роль, какую играют в этом деле народные контролеры. Как известно, за последние годы в нашей стране осуществлены крупные меры по усилению народного контроля, являющегося одной из форм социалистической демократии.

Лично я в их деятельности вижу выражение истинно хозяйского, рачительного отношения к производству, стремление к его улучшению, совершенствованию, повышению эффективности. Рабочий контроль — это проявление ответственности за все, что происходит вокруг. Порой бывает трудно различить, где у людей кончается служебный долг и начинаются общественные обязанности. Но, наверное, это нерасторжимое единство личного и общественного, долга и совести и есть то главное качество, каким должен обладать народный контролер. И еще, на мой взгляд, здесь очень нужны мужество, твердость духа, выдержка, гражданская смелость. Ведь народный контролер — прежде всего борец.

В то же время контрольная служба — это работа с людьми. Контролер должен уметь не только глубоко вникнуть в дело, объективно, дотошно во всем разобраться, но и понять человека, мотивы его поведения. И вести себя без предвзятости, высокомерия, чванства. Иными словами говоря, важен умелый подход — строгий, требовательный и одновременно доброжелательный.

В нашем объединении действуют более ста групп и постов народного контроля. И надо сказать, что они

выполняют свой долг ответственно, с заботой о производстве, действуют инициативно и принципиально, умело используя предоставленные им права. Контролеры стремятся строить свою работу так, чтобы каждая проверка приносила реальную пользу, помогала крепить дисциплину и порядок.

Вопросы, которыми приходится заниматься народным контролерам, — самые разные. Те из них, что связаны с нарушениями трудовой дисциплины, как правило, выносятся на обсуждение коллектива. Нарушитель держит ответ перед своими товарищами. Их строгое осуждение дает положительный результат: в адрес нарушителей впоследствии нареканий не поступает.

Ничто не ускользает от зоркого глаза наших дозорных. Были замечены, например, случаи преждевременного завершения работ на одном из участков. Пересменки здесь почему-то длились дольше, чем положено. Разобрались. Причина этих задержек заключалась в том, что служебный автобус отходил от проходной предприятия буквально через несколько минут после окончания смены. Чтобы попасть на него, рабочие торопились закончить смену, некоторые, чтобы успеть переодеться, уходили с рабочих мест на несколько минут раньше. О результатах проверки доложили администрации. График движения автобусов был изменен, потери драгоценных минут прекратились.

Особое внимание группы проверки уделяют контролю за выполнением планов и заданий, изысканию резервов производства, соблюдение режима экономии. Так, весомую лепту внесли наши контролеры в борьбу коллектива за экономное отношение к сырью, материалам, энергии.

Члены группы народного контроля одного из цехов несколько раз указывали администрации на факты утечки на производственных участках сжатого воздуха, воды, аргона, кислорода. Однако ответственные за это

лица не реагировали на их замечание. Тогда дозорные подсчитали сумму потерь от названных утечек и предъявили счет виновным. И это подействовало. Через несколько дней на линиях воздуха низкого и высокого давления кислорода, воды и аргона была установлена запорная арматура, усилен контроль за режимом освещения пролетов цеха. На участках провели рабочие собрания. Это позволило сберечь электроэнергии и материалов на тысячи рублей. Вот какими цифрами обернулась проявленная по-настоящему, не на словах, а на деле, принципиальность контролеров.

Наше предприятие не раз завоевывало призовые места в соревновании за экономию электроэнергии. Немалая заслуга в этом принадлежит отделу главного энергетика. Его сотрудники ведут большую агитационно-разъяснительную работу, направленную на рациональное использование топливно-энергетических ресурсов. Ведь чем бережнее к ним мы будем относиться, тем эффективнее станет производство. Однако только путем агитационно-разъяснительной работы не всегда удается добиться должного отношения к энергоресурсам. Поэтому встал вопрос о разработке ряда мероприятий, которые заставили бы руководителей производства активнее заниматься проблемами экономии энергоресурсов, повысили бы их ответственность. Одним из таких мероприятий у нас стало внедрение десятибалльной системы контроля за эксплуатацией энергооборудования и рациональным расходованием топливно-энергетических ресурсов. Эта система легла в основу подведения итогов социалистического соревнования, проверка по ней производится ежемесячно.

Для некоторых производственных подразделений нашего предприятия важное значение имеет четкая постановка контроля за правильным использованием оборудования, приборов и вычислительной техники. Проверки использования приборов при экспериментальных иссле-

дованиях показали, что по различным причинам не эксплуатировалась значительная их часть, а некоторые из приборов бездействовали в течение длительного времени. Было установлено также, что в ряде случаев сложная современная техника приобретена без учета наличия подготовленных кадров и необходимых помещений для хранения, неудовлетворительные же условия хранения или транспортировки приборов могли привести к преждевременному выводу их из строя. Были вскрыты также недостатки в организации профилактики осмотра и ремонта приборов. Итоги проверок рассматривались на заседаниях комитета народного контроля. Руководством были изданы приказы по устранению выявленных недостатков и принято решение об упорядочении приобретения и использования оборудования и приборов.

На нашем предприятии принимается ряд мер по обеспечению сохранности социалистической собственности. С нарушителями ведется активная борьба. Но что предшествует факту кражи? По чьей вине доступ к материальным ценностям оказывается открытым? Все эти вопросы народные контролеры адресуют к руководителям подразделений, которые несут персональную ответственность за сохранность социалистической собственности. Иногда приходится слышать ссылки на плохие условия хранения, что ведет к пропаже тех деталей, которые можно использовать в быту. Но ведь надо раз и навсегда закрыть доступ к приборам. Больше внимания, как считают народные контролеры, надо уделять и воспитательной работе с людьми, профилактике правонарушений. Такая работа у нас ведется, но она не всегда достаточно эффективна. Необходимо повысить гласность принимаемых мер по случаям хищений или попыток совершить кражу, а руководителям некоторых подразделений, партийных, профсоюзных, комсомольских организаций занимать по отношению к нарушителям принципиальную позицию.

Недавно мне пришлось вести по этому поводу разговор с председателем секции по борьбе с посягательствами на социалистическую собственность А. Крыловым.

— Иной раз просто диву даешься, глядя на благодушие,— сказал он.— Суди сам. Рабочий перебросил через забор 20 алюминиевых трубок. Товарищеский суд цеха взыскал с него 15 рублей. Что же получается? Пытался обокрасть государство, замарал честь рабочего человека и отделался 15 рублями.

— Или вот другой случай,— продолжил Крылов.— Водитель пытался вынести через проходную технологический спирт. Был задержан. Товарищеский суд вынес ему общественный выговор. И, видимо, недостаточно принципиальным и серьезным было осуждение товарищей, ничему не научило оно нарушителя. Не прошло и двух месяцев, как он попытался вывезти на машине коробку передач. Принятые после этого меры были серьезнее: водителю объявлен выговор, он был депремирован на сто процентов и отстранен от руководства бригадой. Но поражает то, что после первой попытки украсть спирт он все еще возглавлял бригаду!

Я полностью согласен с Крыловым. До тех пор, пока меры наказания не будут соответствовать нарушению и применяться со всей строгостью, мы не добьемся полного порядка. Можно, конечно, установить самые высокие заборы, построить заграждения, ужесточить наказания. Но самой главной преградой для хищения должна стать рабочая совесть, высокое звание человека труда, осознающего себя ответственным за свое социалистическое добро.

Серьезное беспокойство у народных контролеров вызывает злоупотребление некоторыми работниками спиртными напитками. Ведь пристрастие к спиртному не только губит здоровье людей, приводит беду в дом. Немало вреда пьянство причиняет производству. Поэтому очень нужны нам более настойчивые и более продуман-

ные действия с целью искоренения этого большого зла. Уверен, что и народный контроль сделает все от него зависящее, чтобы борьба с пьянством стала эффективной, чтобы она не сводилась к формальным «мероприятиям».

Случаи чрезмерного увлечения спиртным, к сожалению, встречаются и в коллективе нашего предприятия. Менее двух лет работает у нас Сергей К., но успел прослыть прогульщиком и дебоширом, не знающим, как использовать свою «удаль молодецкую». В конце 1983 года за скандал в быту его дело разбирал товарищеский суд цеха, а уже спустя полгода — товарищеский суд предприятия. На этот раз — за хулиганские действия по отношению к своему товарищу по работе. Перед этим администрация по согласованию с цеховым профсоюзным комитетом перевела Сергея за появление на рабочем месте в нетрезвом виде на нижеоплачиваемую работу на три месяца. Однако на заседание товарищеского суда предприятия не пришли ни руководители цеха, ни руководители общественных организаций. Более того, в течение недели на Сергея К. не была написана производственная характеристика. Мастер участка не знал даже, где живет парень, сколько ему лет и т. д. Эти факты говорят о недостаточном уровне воспитательной работы в коллективе этого подразделения.

Комитет народного контроля тесно взаимодействует со всеми общественными организациями, в первую очередь с партийным комитетом.

Народные контролеры неоднократно обращали внимание хозяйственных руководителей на недостатки при строительстве очередного жилого дома, который возводил наш отдел капитального строительства. Не было четкой организации строительных работ и комплектования объекта материалами и оборудованием.

Вот что писала наша многотиражная газета: «Партийный комитет, комитет народного контроля, контро-

лируя ход строительства и сдачи жилого дома, реагируя на законные замечания и требования жильцов дома, также неоднократно критиковали хозяйственных руководителей. Однако принятые меры по устранению недостатков не принесли желаемых результатов, объект сдан с низким качеством отделочных работ, несколько квартир были полностью разукомплектованы. При заселении имелось значительное количество жалоб от жильцов, многие недоделки не устранены». По результатам проверки виновным в нарушениях были вынесены взыскания.

Народный контроль — важнейший участок нашего общепартийного, общегосударственного дела, вот почему так важно оказывать ему повседневную помощь. Наша партия требует от руководителей всех партийных и профсоюзных организаций, хозяйственных руководителей самого внимательного, самого уважительного отношения к народным контролерам. Надо заботливо помогать им овладевать ленинским стилем работы, умением в любом деле опираться на коллектив, на знания и опыт окружающих, учитывать их настроения и запросы.

Наши дозорные не чувствуют себя обиженными. Знаю это по себе и своим соратникам по группе — А. Андрееву, И. Клиновому, В. Аленичеву. С нами считаются, к нашему мнению прислушиваются.

Вот один из характерных случаев: пошла деталь с завышенным припуском обработки. Токарная работа по старым еще понятиям известна — точи до размера. Всегда жалко гнать металл в стружку. Тем более если это весьма ценный сплав. Пошли к технологам, объяснили, показали, что можно иначе, экономнее. Технологи нашли другой профиль заготовки. Заказ в норме, стружки в отвале значительно меньше. А, главное, никаких дискуссий со специалистами не было. Все было решено, как говорят, в рабочем порядке.

Так заведено во многих подразделениях предприятия, но не обходится иной раз и без споров. Однако в подавляющем большинстве сигналы контролеров находят поддержку руководства и общественных организаций, им предоставляет слово наша многотиражная газета. Вот, к примеру, что поместила она в одном из номеров в конце 1984 года.

— До конца года остается совсем немного времени,— напоминает председатель комитета народного контроля предприятия А. Харитонов.— Подведем некоторые итоги. Народные контролеры предприятия внесли свой вклад в дело выполнения государственного плана, укрепления трудовой и производственной дисциплины. Комитетом народного контроля проведены 34 проверки: по выполнению производственного плана и подготовке производства, по внедрению новой техники и технологии, по состоянию трудовой дисциплины на строительстве, по сохранности социалистической собственности, по подготовке детских учреждений, общежитий к осенне-зимнему периоду и по другим вопросам.

Под постоянным контролем дозорных остаются такие вопросы, как экономное использование топливно-энергетических ресурсов, металлопроката, рациональное использование автотранспорта, трудовая дисциплина, а также исполнительская дисциплина.

За допущенную бесхозяйственность, проявленную при этом безответственность и неисполнительность решением комитета привлечен к ответственности ряд руководящих работников.

Несколько слов о работе отдельных групп и постов народного контроля. Хорошо работают группы народного контроля почти во всех цехах и лабораториях. Они пользуются заслуженным авторитетом среди своих коллективов, поддержкой со стороны партийных организаций и руководства. К сигналам и замечаниям народных контролеров руководители цехов и отделов относятся с большой ответственностью. Недостатки устраняются. Своей работой по экономии материалов народные контролеры помогли коллективу сберечь немалые материальные средства и значительное количество электрической энергии.

Хочу особо подчеркнуть, что проверки для нас, народных контролеров, не самоцель. Мы измеряем свою работу не количеством проверок, а их результатами. Добиваемся, чтобы каждая из них непременно сказывалась на улучшении производства, повышала исполнительскую и трудовую дисциплину.

НАШ ТРУД — НАШ ВКЛАД В ДЕЛО МИРА

Торжественно отметила наша страна 40-летие Великой Победы. Празднование этой даты показало, что неизгладимой остается в памяти людей та огненная пора, когда особенно ярко проявились замечательные черты советского человека: глубокая идейная убежденность, безграничная вера в социализм, любовь к Родине, пролетарский интернационализм, коллективизм, взаимовыручка. Оно показало также и то, что славные традиции боевых лет живут и сегодня, находят продолжение в мирной жизни.

Партийная, профсоюзная, комсомольская организации, объединение приложили все силы к тому, чтобы постановление ЦК КПСС «О 40-летии Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941—1945 годов» эффективно реализовалось и в нашем коллективе. Подготовка и празднование юбилея было в полной мере использовано для дальнейшего повышения трудовой и политической активности тружеников предприятия. Наш труд стал нашим главным вкладом в дело мира. Мы, рабочие, хорошо понимаем, что именно труд, высокая организованность и дисциплина являются гражданской обязанностью и патриотическим долгом каждого советского человека.

Каждый новый день вахты в честь Победы становился свидетелем новых достижений. Думаю, что не найдется в объединении подразделения, отдела, брига-

ды, которые не продемонстрировали бы в этом ряду передовиков своих представителей.

В этой связи хочу назвать бригаду клепальщиков В. Левина. К успехам этого коллектива привыкли. В 1984 году бригада была названа одной из лучших среди производственных бригад предприятия, ее коллективная фотография помещена в галерее Почета. К ударной вахте в честь 40-летия Победы бригада начала готовиться за много месяцев. Клепальщики тщательно продумали обязательства, подсчитали резервы. Возможности, для того чтобы добиться высоких результатов, у них были. В бригаде трудятся опытные рабочие, которые могут справиться с любой операцией. Но был большой объем работ, да и сроки поджимали.

Однако задание было выполнено в срок и с отличным качеством. Тут сказались хорошая организация труда, дисциплина и порядок. Бригада работает на единый наряд, с учетом коэффициента трудового участия. Поэтому каждый старается работать на совесть, чтобы не подвести товарища. Доброжелательное отношение друг к другу, взаимовыручка — все это помогает членам бригады трудиться четко, в устойчивом ритме. Подстраиваться друг под друга им не нужно, все они давно пришли на предприятие, хорошо усвоили правила коллективного труда. К примеру, сам В. Левин работает в цехе почти десять лет, за эти годы он сумел заслужить доверие и уважение товарищей, несколько лет подряд избирался в совет бригадиров, а в 1985 году В. Левин стал членом цехового профсоюзного комитета.

Но ударно работает, перевыполняя сменные задания, не только этот коллектив. На экране социалистического соренования, который вывешен в цехе, есть фамилии коммуниста Н. Родина — бригадира электросварщиков и В. Просекова — бригадира котельщиков.

А вот что рассказывала о победителях ударной вахты в честь Победы наша многотиражная газета.

И по своим деловым качествам, и чисто по-человечески Сергей Петрович Гладкин заслужил уважение товарищей по работе. Он — фрезеровщик высокой квалификации. Для него нет секретов в профессии. Ее Сергей Петрович освоил в совершенстве. Доказательством высокого профессионального мастерства С. Гладкина служит предоставленное ему право сдавать изготавливаемую продукцию без предъявления ОТК. Сергей Петрович владеет личным клеймом самоконтроля. Ему было присвоено звание «Отличник качества министерства».

Если нужно поручить выполнить ответственное задание, требующее высоких навыков, мастерства, то чаще всего выбор падает на С. Гладкина. Сомнений относительно качества работы, сроков ее выполнения ни у кого не возникает, если за нее взялся Сергей Петрович. Все будет сделано вовремя и на наивысшем профессиональном уровне.

Часто можно услышать такие слова: «Если не получается, обратитесь к Гладкину, и все будет как нельзя лучше». За этими словами чувствуется уважение, с которым относятся к Сергею Петровичу в цехе, доверие к нему, признание всеми его авторитета.

Хорошо трудилась бригада прессовщиц, руководит которой А. Попова. Всю продукцию прессовщицы сдали с первого предъявления, и сделана она на самом высоком уровне качества. Это не удивительно, ведь трудятся в бригаде опытные работницы, которые умеют правильно рассчитать возможности, продуманно организовать свой день. Бережно относятся члены бригады к каждой рабочей минуте, здесь нет места опозданиям или нарушениям трудовой дисциплины. В конце смены прессовщицы обязательно проверят сделанное, наведут порядок на своих рабочих местах. Немалая роль в такой организованной работе бригады принадлежит Алле Федоровне Поповой, чуткому, знающему руководителю.

Во многом успехи участка зависят от производительности штамповщиков. Бригаду штамповщиков недавно возглавил Н. Самохвалов. Более двадцати лет трудится он на предприятии. Николай Сергеевич сумел оправдать доверие. Под его руководством традиционно сильный коллектив бригады стал работать еще более слаженно, производительно, все задания выполняет досрочно и ка-

чественно. И есть уверенность, что с такой производительностью бригада штамповщиков Н. Самохвалова добьется высоких показателей во внутрицеховом соревновании.

Особенную ценность представляет, на мой взгляд, участие в трудовой вахте ветеранов Великой Отечественной войны. Боевой и трудовой опыт старших поколений — наш золотой фонд, который нам следует и бережно хранить, и активно использовать в своей идейно-воспитательной работе, особенно среди молодежи. Сегодняшние юноши и девушки не испытали тягот тех военных лет. Но рядом с ними — прямые свидетели грозного времени, участники легендарных событий.

В нашем объединении много ветеранов войны. В каждом подразделении найдется фронтовик. О ком из них рассказать? Приведу рассказ об одном из них.

Когда мы с Алексеем Емельяновичем Симоновым шли по кузнечному цеху, он заметил группу ребят в школьной форме с комсомольскими значками. «Школьники,— кивнул в их сторону Симонов,— на экскурсию, наверное». Потом некоторое время шли молча. За несколько минут до этого я попросила Алексея Емельяновича рассказать о своей военной биографии. Фронтовикам обычно нелегко бывает вести такой разговор. Но неожиданная встреча со школьниками помогла начать разговор. Алексей Емельянович сказал вроде бы даже удивленно: «Я был тогда моложе, чем они...»

На Смоленщину, где жила семья Симоновых, война пришла сразу. Летом 1941 года все, кто не ушел на фронт, взялись за строительство оборонительных рубежей. Вместе со взрослыми 14-летний Алеша Симонов рыл траншеи, противотанковые рвы. Крепкие, закаленные крестьянской работой руки не чувствовали усталости. Только непривычная тишина по вечерам в их деревенском доме и тревожный отцовский взгляд. Тревога старших передавалась и им, ребятишкам. В семье детей было пятеро — всегда шумно, весело. А теперь все стихло, замерло.

Смоленск стоял на пути гитлеровских войск. Именно на этом направлении советское командование сосредоточило основное внимание на организации отпора врагу. Однако после тяжелых боев

Смоленск был сдан. Богатая смоленская земля, некогда тихие улочки, резные палисадники, буйная зелень аллей и парков — все было предано фашистами огню, растоптано, растерзано. Фронт покатился к Москве.

Но в тылу врага советские люди продолжали бороться. То там, то здесь взрывались вражеские склады с оружием, валились под откос поезда, взлетали на воздух мосты. Это начали действовать партизаны. Отряды формировались сначала стихийно. Они плохо ориентировались на местности, и отец часто посылал Алешу проводником. Каждый раз, указывая партизанам нужную дорогу, мальчик восхищался их мужеством, отвагой и отчаянно завидовал бойцам. Где ему было знать, что совсем скоро он возьмет в руки винтовку и будет шагать в одном строю с этими усталыми, но очень смелыми людьми.

Часто Алешу посылали в разведку. Маленький, юркий, он ловко ускользал от патруля захватчиков и, притаившись за деревьями, внимательно изучал, как расположены орудия, где находится склад, как сосредоточены основные силы врага.

Дома Алешу всегда встречала мама. Она приберегала для него кусок хлеба, вареную картошку. В деревнях голодали, варили крапивные щи, пекли хлеб с отрубями. С «большой земли» иногда прорывались к партизанам самолеты, но не садились, а только сбрасывали оружие, да много ли его сбросишь. Но люди держались.

В сентябре 1943 года началось освобождение Смоленщины. Как встречали жители наших солдат! Как ликовали! Но надо было восстанавливать хозяйство, разрушенное немцами. Застучали топоры. Понемногу оживали деревни. Алеша Симонов стал бригадиром в колхозе, а потом и председателем. Никого не удивляло то, что на такой ответственный пост назначили юношу. Взрослость свою он уже доказал.

В марте 1944 года ему исполнилось 18 лет. И сразу Алеша ушел на фронт. Пулеметчик сержант Симонов прошел от Бреста до Кенигсберга. Был награжден двумя медалями «За отвагу». В одном из боев в Восточной Пруссии он получил ранения в плечо и бедро. Больше двух километров полз к своим.

Потом был госпиталь. Тяжело, медленно затягивались раны. Симонову было обидно до слез, что наши войска на подступах к Берлину, а он лежит беспомощный на больничной койке.

После войны продолжал службу в Прибалтике. Потом жил в Воронеже. А в 60-х годах уехал в Подмосковье, работал бурильщиком в геологической разведке. На нашем предприятии он трудится уже более 20 лет. В цехе очень уважают этого скромного и доброго человека. Его биография, казалось бы, ничем не отличается от биографии многих советских людей, на долю которых выпали такие тяжелые испытания. Но, наверное, именно потому и выстоял, победил наш народ, что силен он такими характерами.

Вот такими, как Алексей Емельянович Симонов гордится наша страна. Рядом с этими людьми не можем мы забыть о грозных годах. Отсюда наша приверженность к миру и ненависть к войне.

В торжественные дни появляются ветераны с боевыми и трудовыми наградами, внушая глубокое почтение. Ведь каждый из них причастен к великому подвигу народа, имя которого — Победа. Они и в самом деле были моложе нас. Но это не помешало им взвалить на свои плечи огромный груз — ответственность за мир на земле, за грядущее нашей страны, за судьбу будущих поколений. И потому каждое их воспоминание о прошлом бесценно для нас. Ведь в них заключена огромная сила воспитательного воздействия на современную молодежь.

В нашем объединении создан музей трудовой славы с экспозицией, посвященной ветеранам Великой Отечественной войны. Это — центр патриотического, трудового воспитания нашей молодежи. К примеру, недавно в музее товарищи по работе чествовали В. Д. Тюрина — прекрасного специалиста, в прошлом — участника войны, которому исполнилось 60 лет. Значение таких встреч огромно. Ведь, кроме экспозиции и музейных реликвий, молодежь имеет возможность поговорить с живыми свидетелями, руками которых создавалась история.

Формы работы музея разнообразны. Здесь для подшефных школ организуются лекции, проводятся месячники «Голосую за профессию». По документам и фотографиям прослеживают школьники историю объединения, шаги становления которого поистине грандиозны. От маленьких цехов, построенных буквально на пустыре, оно выросло сейчас в ведущее предприятие отрасли с самым современным оборудованием и сложнейшей продукцией.

По тому, с каким интересом следят ребята за рассказом экскурсовода, знакомятся с музейной экспозицией, как задают вопросы, можно судить, что многие из них решили связать свою трудовую жизнь именно с нашим предприятием.

Можно было бы много говорить о трудовых победах нашего коллектива во время ударных вахт, о неоценимом значении примера ветеранов войны и труда в этом патриотическом движении. Тема эта неисчерпаема и служит источником нынешнего трудового героизма для нашего поколения. Но я хотел бы еще с одной стороны показать стремление советских людей, и рабочих нашего объединения в частности, внести свой трудовой вклад в дело мира.

Наша многотиражная газета постоянно информирует читателей об отдельных лицах и целых коллективах, перечисляющих средства в Советский Фонд Мира. В очередном сообщении названы фамилии ветеранов труда, пожертвовавших часть заработка на дело мира.

Это — шаг людей, немало испытавших в жизни, а потому реально осознающих свою причастность к сохранению покоя на земле, ясно представляющих ту опасность, которую может принести планете ядерная катастрофа.

С ЗАБОТОЙ О ЧЕЛОВЕКЕ ТРУДА

В нашей стране самоотверженный труд всемерно поощряется и всегда вознаграждается. К чаяниям и нуждам рабочего человека относятся с подлинным вниманием. Это стало аксиомой и воспринимается многими как явление само собой разумеющееся. Как-то забывают люди о том, что так было не всегда, что это нам дает наш социалистический строй, наш советский образ жизни.

Предположим, к примеру, что кому-то из бывших российских капиталистов-заводчиков сказали бы, что будет время, когда рабочий поедет в отпуск в Карловы Вары или в круиз вокруг Европы. Трудно даже представить себе его реакцию. Между тем подобные вещи стали у нас обычным делом. И доходов хватает у трудового человека, и возможности есть. Профсоюзы оплачивают значительную часть, а иногда и полностью стоимость путевки на лечение или отдых.

Сошлюсь на коллективный договор. В нем конкретно зафиксирована забота профкома и администрации о людях объединения: одиннадцать пунктов в разделе о социальном страховании, медицинском обслуживании, организации отдыха и санаторно-курортного лечения; семнадцать пунктов — в разделе об улучшении труда и быта женщин-работниц и оказании помощи в воспитании детей; четырнадцать — в разделе о жилищно-бытовом обслуживании и организации общественного питания; десять — в разделе о культурно-воспитательной и физкультурной работе среди трудящихся и членов их семей.

Возьмем, к примеру, профилакторий объединения. С каждым, кто приходит по путевке в эту заводскую здравницу, знакомится главный врач, кандидат медицинских наук А. З. Тумаков, и непременно в первый же день заезда. Наших рабочих трудно удивить санатор-

ным сервисом и курортным комфортом. Бывали в разных местах, поездили, повидали! Но тут, по их отзывам, совершенно особая обстановка, атмосфера доброты и задушевной простоты встречают уже на пороге.

Отличные условия отдыха, использование современного лечебно-профилактического комплекса, благоприятные местные природно-климатические условия приравнивают профилакторий к учреждениям санаторного типа. Здесь к услугам отдыхающих и нуждающихся в лечении физиотерапевтический кабинет, водолечебное отделение, кабинеты теплолечения, массажа и лечебной физкультуры, ингаляторий, комнаты психотерапии, электросна, оксигенотерапии, стоматологии. Хорошо организовано диетическое питание.

В книге отзывов много слов благодарности. Эти лестные оценки коллектив профилактория заслужил, заработал добросовестным трудом, о чем свидетельствует и практика. Благодаря успешно проводимому в профилактории лечению снизилась заболеваемость среди работающих на предприятии.

В Центральном научно-исследовательском институте курортологии и физиотерапии получили высокую оценку впервые разработанные в нашем профилактории методики лечения некоторых болезней. Автором их, как и многих других научных работ, является коммунист А. З. Тумаков. По материалам своей лечебной практики Александр Захарович написал диссертацию, которую успешно защитил, получив ученую степень кандидата медицинских наук.

Можно сказать много хороших слов о каждом из специалистов профилактория, но об одном из них хочу сказать особо — о нашем стоматологе К. М. Милославской. Какова должна быть репутация у зубного врача, если люди переступают порог его кабинета без внутреннего сопротивления, заведомо убежденные, что боли не будет! Чуткие к чужому страданию руки у Клавдии

Михайловны. И на предприятии об этом известно почти всем. А она не только лечит, но и заботится о профилактике заболеваний.

Около тысячи человек за год отдыхают и лечатся без отрыва от производства в нашем профилактории. Все в нем стабильно, как его хорошая слава. Но профком считает, что он может быть еще лучше. Поэтому и было принято решение о его реконструкции.

Первой очередью на лечение в профилактории, на санаторный отдых пользуются участники и инвалиды Великой Отечественной войны, ветераны труда, лучшие производственники. Но, несмотря на эту привилегированную группу, на предприятии не найдешь обиженных. Если человек действительно нуждается в лечении, причем в конкретном санатории со специальным профилем, профком непременно поможет.

Что говорить, о здоровье людей в объединении заботятся. А оно, как известно, зависит и от того, как мы отдыхаем. В любое время года на цеховых информационных стендах можно увидеть объявления о наличии путевок в пансионаты, дома отдыха, санатории, на туристские базы. Разумеется, в летний сезон путевки получают в первую очередь те, кто лучше работает и у кого трудовая дисциплина в порядке. Перечислить все места отдыха, конечно, невозможно. Но есть у нас и постоянные адреса. К примеру, на каждый заезд в пансионат «Кавказ» в Геленджике у предприятия имеется десять путевок. Скоро появятся новые постоянные базы отдыха в Сочи, Поти и Кабулети.

На юге отдыхать хорошо. Но я заметил, что в последние годы люди свой отдых или лечение стали меньше связывать с южными здравницами. Дорога туда неблизкая, на нее уходит много сил, да и акклиматизация отнимает несколько дней. Все большей популярностью у наших тружеников пользуется отдых в средней полосе России, на Урале. Возможностей для этого — много, на

любой вкус. Наши ребята, например, путешествовали верхом на лошадях по Башкирии, на лодках на Соловках. Профком предоставляет нашим рабочим 30-процентные соцстраховские путевки и на теплоходные путешествия, стоимость которых повысилась в связи с улучшением класса судов, уровня обслуживания и комфорта на них.

Обязаны мы нашему профкому и его комиссии по культурно-массовой работе и своим знакомством с древними русскими городами Владимиром, Суздалем, Юрьевым-Польским. Такие экскурсии организуются у нас регулярно.

На мой взгляд, на этом участке общественной работы необходимы деловитость, самоотверженность и сердечность. У нас на предприятии таких людей много. Хочу сказать теплые слова в адрес председателя цехового профкома В. Ф. Кузьменко. Он хороший организатор. Под его руководством профсоюзный комитет записал в свой актив немало добрых дел, интересных начинаний.

«Каждое наше заседание, — говорит В. Ф. Кузьменко, — это серьезный, взыскательный разговор о насущных проблемах цеха. Здесь не только присуждаются призовые места в социалистическом соревновании, но и подробно разбираются причины отставания той или иной бригады. Нельзя сводить дело к раздаче премий, а нужно выяснить узкие места, проанализировать причины неудач, с тем чтобы обеспечить завтра более плодотворную работу».

Люди идут в цеховой профком с заявлениями, предложениями, просьбами. И находят здесь внимание, доброжелательность, помощь. От Владимира Федотовича никто ни разу не слышал резкого «потом», «некогда», «зайдите после...». Он вникает в суть дела, и если пообещает выполнить просьбу, слово свое сдержит.

«Если характер человека создается обстоятельствами, — утверждает Владимир Федотович, — то надо сделать эти обстоятельства человечными. Возьмем, к примеру, наш цех. Здесь не только все время растут масштабы производства, производительность труда, но и постоянно улучшаются условия работы. Да и не только работы, но и быта наших тружеников».

Кузьменко имеет все основания для того, чтобы говорить об этом. Профком помогает рабочим определить детей в ясли-сад, добивается оказания материальной помощи молодым семьям.

Вот такой случай. Пришло в цехком заявление от жены одного из рабочих цеха. В письме просьба: помогите, мол, пьет муж, буянит, а ведь дети подрастают, какой пример у них перед глазами. Нельзя ли помочь. И Кузьменко помог. Какие уж слова он нашел, как сумел убедить человека взглянуть на себя со стороны. Но результат налицо. Понял, видимо, рабочий после того разговора многое.

Владимир Федотович человек мягкий, в споре никогда не повысит голос, говорит всегда сдержанно. Некоторые признавались: уж лучше бы накричал, отругал, посовестил, а он смотрит укоризненно, разговаривает вроде без эмоций, но отчужденно. И это действует даже сильнее, чем резкое объяснение.

Как приобретается это умение и желание работать с людьми, страдать их болью, разделять их радость, заботиться и опекать? Видимо, все дело в таланте особом. И Кузьменко им обладает.

Особая забота нашего профсоюзного комитета — дети работников объединения. Есть у нас свой пионерский лагерь имени Ю. А. Гагарина, в котором каждое лето отдыхает почти полторы тысячи детей. Недавно он отпраздновал свое 25-летие. Возраст почтенный для такого учреждения. Иные здания за это время морально устарели. К тому же, покидая лагерь на время уче-

бы, пионеры предоставляют его кров взрослым. В нем располагается двухдневный дом отдыха. Прекрасная база для проведения досуга. Здесь можно сбросить груз повседневных забот, побыть на природе. Планом намечена реконструкция лагерных корпусов.

Для школьников постарше организован лагерь труда и отдыха «Березка». Еще два лагеря действуют летом в городе.

Но и зимой у ребят, кроме школы, немало дел. И прежде всего дела общественные. В последнее время стали активно создаваться разновозрастные отряды, в которые объединены дети, живущие в одном дворе. Работают с этими отрядами опытные педагоги-воспитатели. Созданы такие отряды и в нашей подшефной школе № 11.

Разновозрастные отряды во многом помогают в организации досуга ребят. Интересные экскурсии, просмотр кинофильмов, лыжные прогулки в лесу — вот далеко не полный перечень мероприятий. И во всех этих отрядах, как правило, работают наши люди с производства, помощь в организации и развитии внешкольной работы оказывает профком. Ведь совершенно очевидно, что занятия, скажем, в клубе юных техников развивают интерес у детей к техническому творчеству. А коллективная работа воспитывает бескорыстие, доброту, трудолюбие. То есть те самые качества, без которых в современной комплексной бригаде не обойтись.

В клубе юных техников «Пингвин», которым руководит Л. П. Карамзин, работают разные кружки: ракетомодельный, авиамодельный, фото, автоматики, чеканки и другие. Особенно популярен ракетомодельный кружок. Им руководит мастер спорта СССР по ракетомодельному спорту С. Н. Иванцов. Ребята знакомятся с историей освоения космоса, предлагают свои конструкции ракет и пробуют их в полете. Например, воплощена в действующую модель идея воздушной установ-

ки для запуска ракет. Создали мальчишки удачную модель космического самолета многоразового использования.

Очень интересные приборы изготовили ребята из кружка «Автоматика». Они будут использоваться в кабинете для лечения заболеваний глаз у детей детского сада № 24.

Около 30 ребят после окончания курса киномехаников, который ведет В. Е. Алексеевнин, получили удостоверения, дающие им право обслуживать киноустановку. Каждую пятницу юные киномеханики показывают научно-популярные фильмы в клубе «Пингвин».

Для ребят постарше увлечения постепенно становятся потребностью, нормой жизни. Разумеется, более старший возраст заставляет подростков задуматься о будущей профессии, о своем месте в обществе. Помогает подросткам определиться в выборе трудового пути комиссия профкома по содействию семье и школе в воспитании детей и подростков. При ее помощи сформирован комсомольский педагогический отряд, который занимается профориентацией школьников. Комсомольцы знакомят ребят с производством, со специальностями, помогают мальчишкам и девчонкам выбрать профессию по душе. Они приводят ребят на экскурсии в цехи, знакомят с передовиками производства.

И раньше у нас существовала хорошая традиция. Над каждым классом шефствовал цех или передовая бригада.

Сейчас эта форма шефства несколько видоизменяется. Наши энтузиасты увлеклись идеей: проводить на базе учебного комбината своеобразные уроки труда, с тем чтобы ребята могли изготавливать здесь нехитрые приспособления, которые найдут, конечно, применение на нашем предприятии. И школьники будут знать, что их труд не игра, а реальная польза производству.

Много работает комиссия профкома с так называе-

мыми «трудными» подростками. Собственно, «трудные» не столько дети, сколько условия, в которых они воспитываются. Есть подростки, которые состоят на учете в детской комнате милиции, и вот с ними-то приходится быть особенно внимательными.

Много лет работает с такими ребятами участник Великой Отечественной войны В. Д. Дворянинов. С захватывающим интересом слушают ребята рассказы рабочего о боевых эпизодах. Так осуществляет ветеран военно-патриотическое воспитание подростков.

Таким людям, как В. Д. Дворянинов, Э. В. Стряпчий, интересно с «трудными». Ведь в большинстве своем такие подростки — личности не стандартные, натуры увлекающиеся. А значит, в потенциале — люди творческие. Вот и ищут воспитатели пути-дорожки к их душе, выясняют у ребят, что им нравится, куда их тянет. И умело, с тактом и терпением подсказывают, где подростки могли бы приложить свои силы. Рассказывают и о нашем предприятии. Словом, раскрывают пареньким книгу жизни, в которой они должны найти свое место.

Говорить о конечном результате в таком тонком деле попросту неразумно. Я знаю только, что большинство этих ребят приобретают специальность в СГПТУ или приходят в объединение учениками. А здесь они без профессии не останутся. Но будем считать, что эти ребята — исключение из правил, исключение, виной которому сложившиеся обстоятельства, и из которых обязательно будет найден выход.

Основная же масса рабочего пополнения приходит к нам уже со специальностями. В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР «Об улучшении трудового воспитания, обучения, профессиональной ориентации школьников и организации их общественно полезного, производительного труда» говорится о том, что вместе с аттестатом зрелости выпускники средних

школ должны получить и определенную профессию, пройдя соответствующие квалификационные испытания.

Наше предприятие шефствует над тремя школами, СГПТУ и детским домом. Каждый раз в начале года в партийном комитете встречаются директора школ, профсоюзные, хозяйственные руководители предприятия. Составляется план шефской помощи, выполнение которого находится под контролем парткома. Ежегодно старшеклассники проходят в цехах и отделах практику под руководством высококвалифицированных рабочих, инженеров, техников. Выполняют несложные слесарные, токарные, чертежные и другие производственные задания. В результате каждый год предприятие пополняется десятками молодых токарей, слесарей, электромонтеров, операторов ЭВМ, чертежников. А в школе № 5 выполняются заказы инструментального цеха.

Во всех подшефных школах проводятся классные часы «Профессии наших родителей». В них участвуют передовики производства. Интересно подобные встречи проходят в школе № 11. Надо заметить, что здесь вообще на довольно высоком уровне поставлено воспитание учащихся под девизом «В институт — через профессию рабочего». И не случайно многие выпускники 11-й средней школы становятся нашими рабочими. Сегодня в соответствии с реформой школы, совместно с педагогическими коллективами подшефных учебных заведений изучаются другие варианты профессиональной ориентации школьников.

Все чаще в СГПТУ приходят ребята, у которых в свидетельстве о восьмилетнем образовании только хорошие и отличные оценки. Это говорит о том, что дети и их родители понимают, что профессионально-техническое училище готовит рабочую смену, значит, идти в него должны лучшие из лучших. Ведь выпускникам предстоит работать в условиях все ускоряющегося научно-технического прогресса.

Но, разумеется, так было не всегда. Потребовалась перестройка сознания людей. А перед этим нужно было создать заново и всю учебную базу. Тут-то и помогло базовое предприятие, кровно заинтересованное в трудовых резервах. И, кроме материальной поддержки, училище получило, на мой взгляд, важную помощь — помощь людьми! Лучших из лучших направляло производство к будущим рабочим. Посылало людей, способных не только передать свое мастерство, но и свою любовь к профессии.

СПОРТ — ТРУДУ ПОМОЩНИК

Особый рассказ — о том, как помогают нам в труде, отдыхе физкультурно-оздоровительные мероприятия, организуемые в объединении профсоюзной организацией. Духовное и физическое здоровье, бодрое настроение — вот что дают нам занятия физической культурой и спортом.

У нас 25 спортивных секций, 13 групп здоровья и общефизической подготовки. Каждый может найти себе занятие по душе: заняться легкой атлетикой, борьбой, пулевой и стендовой стрельбой, настольным теннисом, футболом, хоккеем, баскетболом, лыжами. Если возраст или нехватка свободного времени не позволяют заниматься спортом основательно, можно посещать группы здоровья. Это игровой мини-футбол, группа оздоровительного бега, зимнего плавания, а также ставшая популярной в последнее время ритмическая гимнастика.

Руководители этих групп и секций — по-настоящему увлеченные своим делом люди. Это тренер по легкой атлетике В. М. Кощук. Его подопечные неоднократно занимали призовые места в соревнованиях. Много времени Кощук уделяет занятиям со школьниками, по его инициативе в школе № 7 создан спортивный класс. Сек-

цию по спортивной гимнастике ведет тренер П. И. Крупе, сюда работники нашего предприятия не только приходят сами, но и приводят своих детей, дошколят.

Наши спортивные команды известны далеко за пределами нашей Балашихи. Несколько лет подряд спортсмены предприятия выигрывают летние спартакиады, которые организует областной комитет профсоюза работников отрасли. Побеждаем мы и на соревнованиях по зимним видам спорта, выиграли у достаточно сильных команд спортклубов Коломны и Электростали.

В последние годы наш город стал организатором крупных соревнований по тяжелой атлетике союзного значения, у нас проводился финал VIII летней Спартакиады народов РСФСР. И два года подряд оказывалась непобедимой в спартакиадах производственная бригада, возглавляемая А. Клочковым. Она награждена кубком, грамотами обкома комсомола.

На спортивной базе нашего предприятия проводились и вторые финальные соревнования производственных бригад обкома профсоюза отрасли. В состязаниях участвовали 17 коллективов различных предприятий. Честь нашего объединения на этих соревнованиях защищала бригада котельщиков, руководимая В. Н. Киселевым. В шести видах спорта померились силами рабочие коллективы. В упорной борьбе командную победу одержала бригада нашего предприятия. А вместе с ней — переходящий кубок и Диплом I степени обкома профсоюза.

В успехах спортсменов большая заслуга таких энтузиастов и умелых организаторов, как физорги А. Какунин, В. Пак, Н. Заец. О последнем хочется рассказать поподробнее. Николай Григорьевич специалист высокого класса, отличный работник. Думаю, в труде ему помогает спорт, увлеченность, с которой он им занимается. Это по-хорошему беспокойный человек. И сам увлекается, и других заражает своей активностью.

Он спортсмен разносторонний: и футбол, и волейбол, и легкая атлетика, и все виды зимнего спорта — все ему знакомо и одинаково интересно. На лыжах бегает по первому разряду, в легкоатлетическом многоборье ГТО тоже подтвердил первый спортивный разряд. Н. Г. Заец всегда находит время для спорта. Он постоянно участвует во всех спортивных мероприятиях. Нельзя не вспомнить нашу хоккейную команду. Она входит во вторую подгруппу первой лиги. Играют ребята неплохо, но нам, самым горячим болельщикам, хотелось бы, чтобы спортсмены повысили класс. Если говорить откровенно, завидуем мы славе красногорского «Зоркого». Вот бы нашему «Машиностроителю» такое мастерство! Время покажет: может статься, что и с «Енисеем» когда-нибудь померяемся силами. Быть может, на совершенствование их игры повлияет улучшение нашей материальной базы. Ведь сейчас полным ходом идет реконструкция нашего стадиона, о чем есть соответствующая запись в коллективном договоре.

Любят работники нашего предприятия шахматы. Ими увлекаются во всех цехах и отделах. Приверженцы этого спорта, конечно, имеются и у нас в бригаде. Во все цеховые турниры выставляем своих бойцов: П. Уткина, И. Клинового, А. Лобазова. Недавно было проведено личнокомандное первенство области нашей отрасли по шахматам. Отличного результата добился наш В. Федоренко. Он стал первым среди шестидесяти лучших шахматистов, приехавших на состязания. А команда вошла в число призеров.

Но, пожалуй, самый массовый вид активного отдыха у нас на предприятии — туризм. Его многочисленные приверженцы утверждают (и я с ними согласен), что лучший отдых — через усталость, что путешествовать — полезно для здоровья, а видеть и узнавать — для души и ума. И что туризм учит быть особенно внимательным к товарищу и бережным к природе. И еще нет челове-

ка веселее пешего путешественника. И все у них «самое-самое». И песен душевнее не сыщешь, и шуток острее не услышишь. А уж такой каши, как с их костра, вообще никогда не отведаешь.

Летом 1984 года команды, представляющие предприятия нашей отрасли, собрались на областные соревнования. Слет был посвящен 40-летию Победы.

Команда нашего предприятия открыла соревнования. Первой она вышла на старт кросс-похода. Когда были подведены итоги после тринадцатикилометрового броска, наши оказались первыми. Чтобы добиться этой победы, потребовались демонстрация хороших знаний, топографии, умения ориентироваться, переправляться через природные препятствия и другие качества. Однако после поражения в двух эстафетах — веселой и по ориентированию — борьба за общекомандное первенство резко обострилась. Помог конкурс художественной самодеятельности. Первая часть программы была посвящена 40-летию Победы. Лейтмотивом всех выступлений стал призыв молодежи к укреплению мира. Не было проигравших и в конкурсе кулинаров. А последний конкурс — песенный — продолжался до рассвета. А победила в конечном итоге все-таки наша команда.

Хорошо путешествовать по родному краю, глубже узнавать его историю. А туризм открывает для этого огромные возможности. Особенно много дают человеку походы по местам революционной, боевой и трудовой славы Коммунистической партии и советского народа. Среди организаторов таких походов старший научный сотрудник лаборатории, кандидат технических наук В. Б. Воротынцев, он является также членом совета городского клуба туристов.

Казалось бы, людям вполне хватает общения на работе. Но не рвется связь единомышленников и за проходной. В выходные дни они уходят по новому маршруту, отпуск тоже проводят вместе. Где только ни прихо-

дилось бывать друзьям Валерия Борисовича Воротынцева. И виды путешествий самые различные: пешие, велосипедные, на байдарках.

Но на туризме их интересы не замыкаются. Они часто проводят вместе свободное время и в будни, поскольку давно обнаружились общие увлечения. По четвергам к Воротынцеву сходятся семьями — слушать классическую музыку. На этих вечерах ее любители знакомятся с творчеством выдающихся композиторов-классиков, обмениваются впечатлениями за чашкой чая. У хозяина богатая фонотека — 500 пластинок. И он постоянно ее пополняет. Впрочем, находятся и другие темы для бесед и в туристском походе и при встречах в городской квартире. Их Воротынцев называет праздниками души.

Интересный народ туристы, нестандартный. И едва стоит пообщаться с ними чуть подольше, как самого потянет туристская тропа. А я и не сопротивляюсь.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Я и ребята из нашей бригады довольно частые гости и в лесу и у реки. Точнее, хозяева, потому что после нашего ухода со стоянки никто не найдет ни бумажки, ни консервной банки. Все мы страстные любители природы.

Хороша «тихая охота» с кузовком по грибы и ягоды. А по мне, так всего лучше — рыбалка. Если недалеко — беру с собой старшего Андрея и младшего Алешку. Этим составом мы на прудах в Бронницах промышляем карася. Если дальше, на Клязьму, скажем, собираюсь, то в бригаде всегда попутчик найдется. Нас, любителей посидеть с удочкой, в коллективе человек шесть-семь. Самый заядлый — Аленичев-младший. Он и зимой не упускает случая просверлить лед и забросить мормышку.

Субботним вечером у тлеющего костерка мы всегда бываем с душистой ушицей. Солнце гаснет за лесом, дымок комаров отгоняет, котелок булькает, травами пахнет и водой. Вечер — как песня. И под открытым небом так хорошо, что и крыши никакой не хочется. И даже под дождиком, когда клев особенно хороший. Высохнем у огня или утром на солнышке. А если ливень — в палатку спасаться пойдем.

У нас в Подмосковье вообще очень славно. Зимой ли, летом. Каждый, должно быть, замечал, как после осеннего ненастья уютнее становятся улицы, когда всерьез и надолго выпадет снег. Сугробы сглаживают углы, глушат шум автомашин, хотя не исключено, что тут нам помогают ушанки. Тропинки до весны сокращают расстояния по газонам, по которым ходить летом «строго воспрещается». А поперек зимних стежек — лыжня в сторону леса. Вышел из подъезда, крепления застегнул, и через минуту дышишь густым хвойным духом.

А уж летом!.. Костер пригас, лишь угольки в золе посверкивают, миски уже вымыты — уха на славу удалась. А в кружках чай с брусничным и земляничным листом, приправленный дымом. В теле будто и усталость, но спать не хочется — уж больно хорошо. Рядом друзья, мерно течет беседа.

О чем говорим? Да о чем угодно, поводов для обсуждения хватает: семья, учеба, книги, музыка, кино, телевидение. Случается крепко спорим после очередного производственного телефильма. Уж очень хочется нам, чтобы воссоздавали нашего брата на экране не по самой примитивной формуле. Ведь в жизни мы гораздо интереснее, многограннее, мы, наконец, сложнее.

В человеке всего заложено поровну — и доброго, и худого. Все дело в том, в какую сторону развиты эти качества. С малолетства нужно воспитывать человека так, чтобы развивались только его достоинства. Я живу

и работаю среди людей, в подавляющем большинстве своем хороших. Приходилось не раз слышать расхожее ныне выражение: хороший человек, мол, не профессия. Оно придумано не очень умными и не совсем добрыми людьми. Я категорически не согласен с этим мнением. Хороший человек — это больше, чем профессия. Как правило, им бывает классный специалист. Единичные исключения из правила нисколько не мешают существовать аксиоме: мастер своего дела — хороший человек.

Кроме того, это понятие означает особую ценность внутреннего мира человека, его деловых и душевных качеств, жизненной позиции и трудовой активности. Ему небезразличны чужие беды, чужая боль. И нет у хорошего человека своей, отдельной от других правды. Он отзывчив и надежен. Ему до всего по-хорошему есть дело. Он не выскакивает показухи ради, но и не станет отмалчиваться, а публично высказывается, если к тому призывают его собственные принципиальность и честность. Ведь он хозяин всего, что существует вокруг. Так как же он может не распорядиться в своем доме? А дом у него большой, требует присмотра и порядка...

Мы сидим у костра, перебрасываемся репликами, смеемся, спорим. В такой час мы, пожалуй, более откровенны, что совсем не означает, что в другое время кто-нибудь из нас скрывает свои мысли. Мы говорим, к примеру, о тех же вещах, которые были предметом обсуждения, скажем, на совете бригады. Но наша речь более свободна, а в формулировках и выводах больше яркости и темперамента. Сказывается воздействие природы — расковывающее и бодрящее одновременно.

Такие вечера в лесу, у речки — как праздники, которые бывают нечасто, которые надо заслужить у самого себя, заработать. Чаще собираемся у кого-нибудь дома. Поводов для встреч предостаточно. Дни рождения, свадьбы, проводы и возвращение из армии, рождение детей. А если все это перемножить на семнадцать? Я

уже не говорю о всенародных торжествах, когда собираемся почти всегда полным составом.

Но совсем не обязательно ждать «красных» дней, для того чтобы зайти к товарищу. Мало ли какая нужда у человека? Ведь всех нас связывает настоящая дружба, дружба рабочих людей. И как бы ты ни был занят, а мы почти все учимся, всегда найдешь время для товарища: «Заходи, я буду дома».

Так ли важно, о чем пойдет речь. По делу ли или просто провести час-другой вместе. Само по себе общение дорого. Ведь на работе нам разговаривать особенно некогда. Быть может, надо обсудить какое-то дело, и, может, какие-то изменения в жизни, например свадьбу выросшего сына.

Но бывают дни, когда речь заходит о самом главном — о нашем месте в жизни. Нужна особая обстановка, особый душевный настрой для таких нечастых бесед. Потому что, как правило, рабочий человек ведет подобный разговор с самим собой. И он, быть может, чаще, чем кто бы то ни было задает себе вопрос: так ли выстраивается моя судьба? Соответствует ли она тем идеалам, что стали большинству советских рабочих маяками. Кому, как не герою нашей современности, рабочему человеку, беречь свою честь, свою марку, свою гордость. Кому, как не ему, быть хозяином и контролером главного своего дела — труда и его дисциплины.

СОДЕРЖАНИЕ

Учиться и учить самодисциплине 5
Ответственность — коллективная 15
Коммунисты, кадровые рабочие — ядро бригады 26
На новой ступени коллективного труда . . . 32
Инициатива рождается в соревновании . . . 39
Рабочая совесть — лучший контролер . . . 47
Наш труд — наш вклад в дело мира . . . 55
С заботой о человеке труда 62
Спорт — труду помощник 71
Вместо заключения 75

Иван Васильевич Рыбаков

ТРУД И ДИСЦИПЛИНА. Записки рабочего

Зав. редакцией *М. И. Корнилова*
Редактор *О. А. Владимирская*
Художественный редактор *В. И. Шедько*
Технический редактор *Е. П. Артюшкина*
Корректор *В. Н. Лаврухин*

ИБ № 1644

Сдано в набор 23.04.85. Подп. в печать 19.06.85. А 01652.
Формат 70×108$^{1}/_{32}$. Бумага тип. № 2. Гарнитура литературная.
Печать высокая. Усл. печ. л. 3,50. Усл. кр.-отт. 3,76.
Уч.-изд. л. 3,62. Тираж 75 000 экз. Заказ 458. Цена 20 коп.

Ордена Трудового Красного Знамени издательство ВЦСПС
Профиздат. 101000, Москва, ул. Кирова, 13.

1-я типография Профиздата, 109044, Москва, Крутицкий вал, 18.

В 1986 году выйдет из печати книга

МОЛОДЕЖЬ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: Профессиональное и гражданское становление. Сборник.—8 л.

На основе конкретного опыта рассматриваются основные направления и формы работы профсоюзных организаций среди молодежи в трудовом коллективе. Показывается их участие в подготовке, обучении и воспитании квалифицированных рабочих кадров для народного хозяйства страны, обеспечении молодым труженикам необходимых условий для всестороннего развития. Раскрыта роль профсоюзов в формировании у юношей и девушек марксистско-ленинского мировоззрения, классового самосознания. Особое внимание уделено воспитанию молодежи на героических, революционных, боевых и трудовых традициях Коммунистической партии и советского народа.

Двадцать лет проработал бессменно Иван Васильевич Рыбаков в одном из цехов Балашихинского научно-производственного объединения «Криогенмаш» и приобрел славу мастера своего дела, токаря высокой квалификации. Десять лет он руководил коллективом, работавшим по бригадному методу. Автор рассказывает об организации бригады, о создании в ней атмосферы высокой трудовой активности, нетерпимости к нарушениям трудового распорядка, требовательности, доверия и товарищества, которые стали нормой в этом коллективе.

ПРОФИЗДАТ 1985